

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL****Resolució EMT/636/2026, de 9 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya 2025-2027 (codi de conveni 79001695012000)**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya 2025-2027 (codi de conveni 79001695012000), subscrit en data 6 de novembre de 2025 i esmenat en data 28 de gener 2026, per part de la representació social per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT de Catalunya (FESMC-UGT), i per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, i per la part empresarial, per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles i pel Gremi de Reformes d'Interiors de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 9 de febrer de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya 2025-2027

Títol primer

Conveni col·lectiu

Capítol primer

Parts negociadores

Article 1

Determinació de les parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu, l'han negociat, d'una part la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, representada pel seu president el Sr. Emiliano Maroto Rebollo; així també el Gremi de Reformes d'Interiors de Catalunya, representats pel Sr. José Luis Rivera Gancedo i la Sra. Maria Isabel Torrents Moyano; i la Sra. Elisabeth Navarro Gutiérrez i el Sr. Ignacio Lizán Mauri, aquests dos últims en qualitat d'assessors de totes dues organitzacions empresarials; i de l'altra part, per les organitzacions sindicals de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, en la seva condició de Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya per als anys 2025, 2026 i 2027, CNAE 2009, epígraf 4759.

Capítol segon

Àmbit d'aplicació

Article 2

Àmbit funcional

Aquest conveni és de compliment obligat per a totes les empreses l'activitat principal de les quals és el comerç de mobles de la llar, de cuina, de bany, d'oficines, i dels seus complements; i que comportin els treballs i reformes necessàries per la decoració i la instal·lació i adequació d'aquests en l'espai; i als treballadors d'aquestes empreses.

No obstant això, les disposicions d'aquest conveni tenen el caràcter de supletòries per a les treballadors i empreses incloses en el sector de comerç del moble que estiguin aplicant conveni provincial de comerç en general, tret que les organitzacions sindicals i patronals signants, acordin el contrari, i en qualsevol moment, l'exclusivitat d'aquest conveni.

Article 3

Àmbit territorial

Aquest conveni afecta a totes les empreses i els centres de treball que s'inclouen en l'àmbit funcional, situats en el territori de Catalunya.

Article 4

Àmbit personal

Aquest conveni afecta a tots els treballadors dels àmbits funcional i territorial definits en aquest conveni, exceptuant els contemplats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 5

Àmbit temporal

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu, entraran en vigor amb caràcter general, el dia 1 de gener del 2025, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de

Catalunya.

La seva durada serà per tres anys fins al 31 de desembre del 2027.

Denúncia i revisió: a partir del dia 31 de desembre de 2027 el Conveni col·lectiu de treball es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del conveni entre els 90 dies i els 30 dies abans de la finalització de la data de vigència del conveni o la data del venciment de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni continuarà aplicant-se el mateix règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni.

Capítol tercer

Aplicació del conveni

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de manera preferent i prioritària.

Amb caràcter supletori al no previst en el present conveni, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel R.D.L 2/2015 de 23 d'octubre publicat en el BOE de 24 d'octubre de 2015 i les seves modificacions posteriors, així com les altres disposicions laborals i de caràcter general que siguin aplicable.

En la zona turística (Z1 i Z2) del terme municipal de Barcelona, serà aplicable "l'Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenges i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona", de data 21 de febrer de 2022.

Article 7

Condicions més beneficioses i garanties ad personam

Totes les condicions que s'estableixen en aquest conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades entre empresaris i treballadors, que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les que es pacten en aquest conveni, han de respectar-se íntegrament.

Article 8

Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment.

Article 9

Comissió Paritària

Per a interpretar i vetllar pel compliment d'aquest conveni en cas que sorgeixin discrepàncies, o de qualsevol qüestió que se susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors resultin d'aplicació a aquesta. Es nomena una Comissió Paritària, composta de quatre representants empresarials, designats per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles de Catalunya i el Gremi de Reformes d'Interiors de Catalunya, i altres quatre socials, designats pels sindicats signants.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuin les empreses per a acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu aplicable.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en el fet que, les discrepàncies o queixes, així com

CVE-DOGC-A-26064106-2026

altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a explicar des de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

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

La Comissió Paritària té les funcions següents:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu de treball, així com la vigilància al compliment dels pactes.
- b) Intervenir, arbitrar, si és el cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de mutu 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) Facultats d'aplicació i interpretació del present conveni en els termes establerts legalment.
- d) Determinar i confeccionar les taules 2026 i 2027 de conformitat amb les previsions contingudes en l'article 27 del present conveni.

Les discrepàncies que puguin sorgir en la Comissió Paritària a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'exercici de les anteriors funcions ho serà sense perjudici de les competències de la respectiva jurisdicció prevista en les disposicions legals.

Es fixen com a adreces de la Comissió Paritària els següents domicilis:

- Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona
- Domicili de la FESMC-UGT: Rambla Raval, 29-35, 4a planta 08001-Barcelona
- Domicili patronal: Muntaner, 48-50, 1r 3a, 08011 Barcelona

Títol segon

Condicions de treball

Capítol primer

Organització del treball

Article 10

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que es prescriu en aquest conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte la consecució en l'empresa d'un nivell adequat de productivitat, basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minvament de la facultat al·ludida en el primer paràgraf, els representants dels treballadors tenen funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc.,

Respecte a l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb els articles 20 i 41 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

Capítol segon

Estructura professional

Article 11

Classificació professional

Els treballadors que ofereixen els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Acord s'han de classificar atenent les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació s'ha de realitzar en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el personal i l'empresari s'estableix el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest Acord.

Aquest criteri de classificació no ha de suposar que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de treballs complementaris que siguin bàsics.

Aquesta classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense cap mena de minvament de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la retribució justa dels treballadors, i sense que es produeixi cap mena de discriminació en raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Article 12

Factors de valoració

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

- a) Coneixements: per a la valoració d'aquest factor s'han de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i experiències esmentats.
- b) Iniciativa: per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de treballs o funcions.
- c) Autonomia: per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'execució dels treballs o funcions que es desenvolupin.
- d) Responsabilitat: per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- e) Comandament: per a la valoració d'aquest factor s'han de tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques de col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- f) Complexitat: per a la valoració d'aquest factor cal tenir en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors enumerats abans en la tasca o lloc encomanat.

Article 13

Grups professionals

Grup professional I

Críteris generals: treballs que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau total de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupen.

Grup professional IA

Criteris generals: treballs que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al Graduat Escolar, la Formació Professional de primer grau o l'Educació Secundària Obligatòria.

Grup professional II

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de treballs homogenis. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al Batxillerat unificat polivalent, la Formació professional de segon grau, o al Batxillerat o la Formació professional de grau mitjà.

Grup professional III

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de treballs diversos, realitzats per un conjunt de col·laboradors. Són treballs complexos però homogenis que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un grau elevat de contingut intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Grup professional IV

Criteris generals: funcions que impliquen la realització de treballs tècnics complexos i heterogenis, amb objectius globals definits i un grau elevat d'exigència quant a autonomia, iniciativa i responsabilitat. Tasques que comporten la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional, funcions que impliquen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies que emanen del personal que pertany al grup professional V o de la pròpia direcció, als quals s'ha de rendir comptes de la gestió. Funcions que suposen la realització de treballs tècnics de complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets per a aconseguir en un camp, amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, complementada amb una formació específica en el lloc de treball, o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Grup professional V

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions inclouen l'elaboració de la política de l'organització, recursos humans i materials de la pròpia empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització, d'acord amb el programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Pren decisions o participa en la seva elaboració. Ocupa llocs elevats de direcció o execució d'aquest en els departaments, les divisions, els centres de treball, etc., on s'estructura l'empresa, i que corresponen sempre a l'ordenació particular de cadascuna.

Article 14

Especialitats

Les especialitats professionals del personal afectat per aquest Conveni, determinat en el seu article 4, i les funcions de cadascuna d'aquestes, sense perjudici d'uns altres que es vagin realitzant fins avui, són les següents:

A) Personal mercantil

CVE-DOGC-A-26064106-2026

a) Encarregat/ada d'establiment: és l'empleat/ada que està al capdavant de cada establiment i depèn directament de l'empresa. Té sota la seva responsabilitat la gestió completa d'aquest, principalment la comercial. Tots i totes els/les empleats/ades del centre corresponent estan sota les seves ordres directes, per a aconseguir els objectius comercials fixats per l'empresa.

b) Venedor/ora de primera: és l'empleat/ada que té com a funció principal efectuar i concretar les vendes, així com fer el seguiment fins al lliurament del gènere i cooperar fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda. Entre altres funcions complementàries, té la d'auxiliar en la presentació del gènere i la guarnició de l'exposició i de l'aparador, i fer la sol·licitud prèvia del material necessari per a tot allò esmentat anteriorment.

Per a aquesta comesa fa falta que tingui coneixements suficients sobre els articles, accessoris i complements que expengui per a orientar i convèncer als clients, i per a rematar la venda. Aquests coneixements els ha d'haver adquirit durant els anys de permanència a l'empresa i complementat amb els cursos de formació necessària.

Per a accedir a aquesta categoria serà necessari un any d'antiguitat en la categoria de venedor/a de segona.

No podrà realitzar funcions, fora de l'establiment comercial, excepte a realitzar visites al domicili dels clients, fabricants i l'assistència a fires.

c) Venedor/ora de segona: és l'empleat que té com a funció principal efectuar i concretar les vendes, així com fer el seguiment fins al lliurament del gènere i cooperar fins a la consecució final del cobrament de l'import total de la venda. Entre altres funcions complementàries, té la d'auxiliar en la presentació del gènere, guarnició de l'exposició i de l'aparador, i fer la sol·licitud prèvia del material necessari per a tot allò esmentat anteriorment.

Per a aquesta comesa fa falta que tingui coneixements suficients sobre els articles, accessoris i complements que expengui per a orientar i convèncer als clients, i per a rematar la venda. Aquests coneixements els ha d'haver adquirit durant els anys de permanència a l'empresa i complementat amb els cursos de formació necessària.

Per a accedir a aquesta categoria són necessaris dos anys d'antiguitat en la categoria d'ajudant.

No podrà realitzar funcions, fora de l'establiment comercial, excepte a realitzar visites al domicili dels clients, fabricants i l'assistència a fires.

d) Ajudant: és l'empleat/ada que ajuda tant al venedor/a de 1a com el de 2a en les funcions pròpies d'aquests, facilitant-los el treball.

B) Personal administratiu

a) Cap d'administració: és l'empleat/ada que té la responsabilitat i direcció de l'administració i comptabilitat de l'establiment. Posseeix el comandament directe del personal administratiu i solament està subordinat a l'encarregat. Entre les seves funcions, figuren la gestió de cobraments i pagaments, la declaració i el pagament d'assegurances socials de tota la plantilla, la gestió de la comptabilitat, etc.

b) Comptable-caixer/a: és l'empleat/ada que, sota la direcció i la responsabilitat del cap d'administració, realitza les funcions pròpies d'aquest que li són delegades. En absència del cap d'administració, el substitueix en totes les seves funcions.

c) Oficial administratiu/iva: és l'empleat/ada que, amb els coneixements suficients de la gestió comptable, administrativa i informàtica a nivell d'usuari de l'empresa, fa els treballs propis del departament administratiu i la gestió de cobrament a clients, sota la direcció del cap administratiu i del comptable-caixer.

d) Auxiliar administratiu/a: és l'empleat que, amb coneixements bàsics de la gestió comptable, administrativa i informàtica a nivell d'usuari de l'empresa, fa els treballs propis del departament administratiu, auxiliant a caps, comptables i oficials administratius.

e) Cobrador/ora: és l'empleat/ada major de 21 anys que té com a ocupació principal realitzar cobraments i pagaments, així com dur a terme la resta de gestions administratives que se li encarreguin a fora dels establiments de l'empresa.

f) Responsable de RH: és la persona treballadora que en possessió de títol acadèmic o coneixements equivalents equiparats per l'empresa o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional, assumeix la direcció o responsabilitat de les gestions relacionades amb les persones treballadores de l'empresa

CVE-DOGC-A-26064106-2026

en el seu sentit més ampli, planificant, programant i controlant la gestió d'aquests.

C) Personal tècnic i d'ofici

- a) Decorador/a: és l'empleat/ada, que estant en possessió del títol corresponent que l'acrediti com a tal, orienta als clients per a una millor elecció d'estils, colors, volums, etc., i confecciona projectes integrals de moblament amb les seves corresponents plantes i alçats, així com qualsevol altra documentació tècnica pertinent.
- b) Estilista: és l'empleat/ada que es dedica a la decoració de l'establiment comercial i col·labora amb l'equip de vendes en l'assessorament dels clients.
- c) Dibuixant-projectista: és l'empleat/ada que té coneixements suficients de dibuix, projecció i informàtica a nivell d'usuari. Col·labora en la venda de mobles plasmanent gràficament projectes de moblament i decoració per als clients, i també projectes d'exposició i aparadorisme.
- d) Professional d'ofici de primera: és l'empleat/ada que domina la tècnica i la pràctica del seu ofici, fa aquests treballs dins i fora l'establiment, tant per a la venda i la instal·lació com per a l'exposició i el magatzematge.
- e) Professional d'ofici de segona: és l'empleat/al fet que, amb els coneixements suficients del seu ofici, fa aquests treballs dins i fora l'establiment, tant per a la venda i la instal·lació com per a l'exposició i el magatzematge.
- f) Mosso/a: és l'empleat/ada que efectua el transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents que no precisen enfardat o embalat i els reparteix, s'encarrega de la recepció, emmagatzematge, moviment i lliurament de mercaderies. També és responsable de mantenir l'ordre i la neteja en el magatzem i de complir amb les normes de seguretat. Recepció i classificació de mercaderies o realitzar qualsevol altres treballs que exigeixin predominantament esforç muscular. Aquesta especialitat s'ajustarà de conformitat a la disposició transitòria.
- g) Professional d'ofici reformista: és l'empleat/ada que es dedica a l'adequació dels espais interiors de l'habitatge, amb coneixements generals d'enrajolar, lampisteria, electricitat i varis, respecte a edificacions ja construïdes.
- h) Ajudant de reformista: és l'empleat/ada que ajuda al professional d'ofici reformista en els seus treballs.
- i) Xofer-mecànic: és l'empleat/ada que ha de tenir el permís de conduir de la classe C1 i coneixements suficients de mecànica. Conduïx i s'encarrega del manteniment dels vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies en els domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.
- j) Xofer/a: és l'empleat/ada que té el permís de conduir de la classe C1 i conduïx els vehicles de transport de l'empresa. Distribueix gènere i mercaderies en els domicilis dels clients, i als diferents centres de treball de l'empresa.
- k) Polidor/a: és l'empleat/ada que s'ocupa del poliment, l'abrillantament i la presentació dels mobles per a la seva millor venda i per al seu lliurament.
- l) Ajudant de muntador i magatzem: és l'empleat/ada que realitza el trasllat, el moviment i la manipulació de mercaderies dins i fora de l'establiment, i fa qualsevol treball que requereixi esforç físic. Aquesta especialitat s'ajustarà de conformitat a la disposició transitòria.
- m) Tècnic/a en reformes d'interiors: és la persona treballadora que en possessió del corresponent títol, diploma i/o certificació professional, que acrediti l'experiència que ho acredita com a tal, assessora al client i pressuposa els treballs d'adequació dels espais interiors; projecta i dissenya els mateixos; planifica i organitza; programa la seva contractació i porta a terme la coordinació d'aquests, els controla i supervisa duent a terme les correccions precises amb la finalitat que la realització dels treballs es dugui a terme amb la qualitat exigida i dins del termini acordat; efectua el seguiment dels mateixos així com la seva gestió econòmica fins a la seva finalització.

D) Personal subaltern

- a) Recepcionista-telefonista: és l'empleat/ada que té com a principals funcions atendre la recepció de persones i rebre i enviar missatges telefònics, personal, postal, informàtic i de telefax.
- b) Personal de neteja: és l'empleat/ada que té s'ocupa de la neteja de les dependències de l'empresa, així com

de tots els objectes i gèneres dipositats en aquesta.

Article 15

Grups i especialitats professionals

De la conjugació adequada dels dos articles anteriors resulta el següent quadre de grups i categories del comerç de mobles de Catalunya:

Grups	Mercantil	Administratiu/iva	Tècnic/a i d'ofici	Subaltern/a
V	Encarregat/ada d'establiment	Cap administratiu/iva	Decorador/a	
		Responsable RRHH	Tècnic/a en reformes d'interiors	
IV	Venedor/a 1a	Comptable-Caixaer/a	Estilista	
			Professional d'ofici 1a	
			Professional d'ofici reformista	
			Xofer-mecànic/a	
III	Venedor/a 2a	Oficial administratiu/iva	Professional d'ofici 2a	
			Ajudant/a de reformista	
			Xofer	
			Dibuixant-projectista	
II	Ajudant/a	Auxiliar administratiu/iva	Mosso/a	
		Cobrador/a		
IA			Ajudant/a muntador i magatzem	Recepcionista-telefonista
			Polidor	
I				Personal de neteja

Article 16

Ascensos

Després de dos anys d'antiguitat en l'especialitat d'ajudant, s'ascendeix automàticament a la de venedor de segona; després de dos anys d'antiguitat en la categoria de venedor de segona, s'ascendeix automàticament a la de venedor de primera.

Article 17

Mobilitat funcional

CVE-DOGC-A-26064106-2026

S'estarà en el que es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors en cas de produir mobilitat funcional, aquesta operarà dins de l'àrea funcional corresponent.

Capítol tercer

Ingrés, període de prova, acomiadament i cessament

Article 18

Ingrés en l'empresa

Per acord entre el personal i l'empresa, s'ha d'establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació en el grup professional o nivell retributiu previst en aquest conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 19

Període de prova

El període de prova queda establert de la manera següent:

- Tot el personal dels grups V, IV i III: sis mesos.
- La resta de personal: un mes.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador podran resoldre lliurement la relació laboral, sense dret a cap indemnització.

Article 20

Dimissió i fi amb preavís

El treballador que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir té l'obligació de posar-lo en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

- Un mes: per a tècnics o titulats.
- Quinze dies: per a la resta de personal.

No és exigible cap termini de preavís per a dimitir en cas de falta de pagament o retard continuat de dos mesos o més en l'abonament del salari pactat.

L'incompliment d'aquests terminis de preavís, tret que l'empresari eximeixi del preavís al treballador, ocasiona la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per a cobrir el termini de preavís.

Si ha rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i la resta de conceptes produïts pel treballador.

Una vegada s'ha preavisat a l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període de preavís, ha d'abonar al treballador el salari corresponent fins a la fi del termini de preavís.

Capítol quart

Temps de treball

Article 21

Jornada laboral i flexibilitat d'horari

La jornada màxima serà de 1.792 hores anuals efectives de treball, respectant-se tota aquella jornada inferior que es vengui realitzant amb anterioritat, en aquest cas serà aquesta la jornada màxima en els esmentats centres de treball. La distribució serà de comú acord entre les empreses i els representants legals del personal, si hi ha, o els/les treballadors/ores. En cas que no hi hagi acord, ha d'intervenir la Comissió Paritària del Conveni i, en última instància, l'autoritat laboral competent. En tot cas, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent a Catalunya sobre horaris comercials.

Per a jornades ininterrompudes, mínim de 5 hores, es disposarà d'un descans de 15 minuts. (Per a jornades inferiors, no es disposarà de descans). Per a jornades ininterrompudes superiors a 5 hores, el descans serà de 25 minuts. En tots dos casos, el descans tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

El personal de venda directa al públic no es pot negar a atendre amb la major atenció possible a un client d'última hora, encara que això comporti una ampliació de la seva jornada diària. El personal de repartiment ha d'acabar els seus lliuraments diaris, encara que això també comporti ampliar la seva jornada de treball diari, amb la condició que el càlcul estimatiu del temps de repartiment ha de tenir com a termini màxim l'hora de fi de la jornada diària.

No es pot fer cap hora extraordinària, per la qual cosa, quan hagin d'acabar una venda o un lliurament i això comporti una ampliació de la jornada d'aquell dia, s'ha de descomptar aquesta ampliació, de comú acord, en els 60 dies naturals següents, compensant-la amb temps lliure.

Les reunions de treball hauran de desenvolupar-se dins de la jornada diària de la persona treballadora.

Registre de jornada

Les empreses procediran a l'establiment d'un sistema de control i registre horari en el qual de manera fidedigna es reflecteixi la jornada diària de cada persona treballadora, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball, sense perjudici de la flexibilitat horària que pogués establir-se.

L'establiment d'un sistema de registre de jornada en les empreses no ha de suposar l'alteració de la jornada pactada ni del seu còmput, tal com es vingués donant en les empreses.

S'han de garantir els drets de negociació, informació i consulta amb les representacions legals de les persones treballadores dels diferents centres de treball per a concretar implantació i posada en marxa dels registres de jornada.

El sistema de registre de jornada en cap cas podrà atemptar contra els drets de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

El sistema de registre de jornada haurà de documentar-se de mode fiable, invariable i no manipulable i estar a la disposició de la Representació Legal de les Persones Treballadores i de les persones treballadores en els termes previstos legalment.

L'excés de jornada, la persona treballadora determinarà la forma de compensació (compensació econòmica o compensació en temps lliure). I, si es compensa en dies, aquests seran triats per la persona treballadora, en un termini d'1 mes, a efectes organitzatius de l'empresa.

Article 22

Descans setmanal

Les empreses, respectant el còmput setmanal, han d'acordar amb el seu personal a través del/ de la delegat/ada del Comitè d'Empresa, si hi ha, o sinó directament amb els treballadors i les treballadores, la distribució del descans setmanal. El descans setmanal serà de 2 dies. No obstant això, segons les necessitats de l'empresa i del mercat, aquest descans podrà ser seguit o no, de conformitat als pactes entre les parts, sense perjudici del que es disposa en l'article 37.1 del ET.

No obstant això, per a conciliar la vida familiar, i de conformitat als torns de treball, dins de la jornada laboral, les empreses estaran obligades i, per tant, les treballadores i els treballadors tindran dret, a establir un descans setmanal d'un dissabte i diumenge seguits al mes.

Per a les empreses de 5 o menys treballadors, hi ha la possibilitat d'ometre aquesta obligació de descans setmanal de dissabtes i diumenges cada mes sempre que hi hagi pacte exprés entre l'empresa i la persona

treballadora.

Els dies de descans setmanal, quan coincideixin amb les festes no recuperables, no quedaran absorbits, havent de fer-se en una altra data.

En qualsevol cas, el personal que reparteix no ha de treballar els dissabtes a la tarda.

Article 23

Treball en diumenges i festius

Les empreses que decideixin obrir els establiments durant els diumenges i/o festius autoritzats per la Direcció General de Comerç del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya i els Ajuntaments, hauran d'abonar a les persones que els treballin 13,00 euros per hora treballada, més una hora de compensació o bé, a elecció de les persones treballadores, dues hores per hora treballada en el diumenge i/o festiu, a gaudir dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

Les hores complementàries que es realitzin per a treballar els diumenges i festius d'obertura autoritzada també tindran la mateixa compensació de 13,00 euros per hora treballada, més una hora de compensació o bé, l'elecció de les persones treballadores, 2 hores per hora treballada en el diumenge i/o festiu, a gaudir dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

Amb l'objectiu de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora, la prestació laboral en diumenges /o festius anteriorment referida, tindrà en qualsevol cas caràcter voluntari, amb independència que tingués o no compromís personal de treball en aquests dies.

Es respectaran aquells acords que en el seu conjunt siguin més beneficiosos per a les persones treballadores.

Article 24

Vacances

El personal al qual afecta aquest conveni ha de gaudir de 31 dies naturals de vacances anuals ininterromputs. Les vacances, s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i els representants legals, si hi ha, o sinó els treballadors, amb una antelació de tres mesos. S'ha de donar preferència per al seu gaudi, al període de juny a setembre, tots dos inclosos. Les empreses han de fer torns rotatius de vacances en cas que no tanquin en el període de vacances.

Les empreses i els representants legals dels treballadors i treballadores elaboraran anualment el calendari laboral, el qual s'exposarà en lloc visible de cada centre de treball, si pot ser abans del dia 1 de gener de cada any.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

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

Durant el període de vacances les persones treballadores tindran dret a percebre la retribució de comissions i/o incentius. Per a tal efecte s'abonarà la mitjana d'incentiu i/o comissions percebudes en els últims sis mesos anteriors al període de gaudi de les vacances.

Article 25

Llicències retribuïdes

La persona treballadora previ avís i justificació, pot faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració,

CVE-DOGC-A-26064106-2026

per alguns dels motius següents i durant el temps que s'exposa a continuació:

- a) Per matrimoni o registre de parella de fet del treballador/a: 15 dies naturals.
- b) Per matrimoni de fills, germans o ascendents del/ de la treballador/a: 1 dia natural.
- c) 5 dies laborals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parentela fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

Aquest permís es podrà gaudir de manera consecutiva o alterna des del moment en què es produeixi el fet causant i fins a la finalització d'aquest.

c bis) 2 dies laborals per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

d) Per trasllat del seu domicili habitual: 1 dia laboral.

e) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a compensació econòmica.

El terme fill/a o descendent inclou als fills i les filles del cònjuge o de la parella de fet, que convisquin amb el treballador o la treballadora que sol·liciti la llicència o permís.

A l'efecte d'aclariment del/de la treballador/a que sol·licita el permís, són familiars en primer grau els pares/mares i els fills/filles, en segon, els avis/àvies, els nets/netes, els germans/germanes i els cunyats/cunyades.

(Vegeu la imatge al final del document)

[Quadre parentiu Conveni comer moble 2526.pdf](#)

En cas d'hospitalització, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica ambulatoria que requereixi repòs, previ avís i justificació, el permís podrà gaudir-se per part del treballador/a de manera consecutiva o alterna des del moment que es produeixi el fet causant determinant que determini l'hospitalització fins a la finalització de la mateixa en aquest supòsit.

f) Quan el treballador/a precisi d'assistència a consultori mèdic, tant en la Sanitat pública com privada.

g) Per a acompanyar a familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat que ingressin d'urgències en centres hospitalaris, clíniques tant privades com públiques i/o centres d'atenció primària, el permís serà de 3 dies.

h) Permís retribuït per a acompanyar a familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat a tractaments per malaltia greu, el permís serà de 3 dies.

i) Per assumptes propis, 1 dia, retribuït i no recuperable (amb càrrec a la jornada màxima anual). Addicionalment, per a aquelles persones treballadores amb una antiguitat de 10 anys o més en l'empresa, es tindrà dret a un dia més d'assumptes propis (2 en total). Per a aquelles persones treballadores que tinguin una antiguitat de 15 anys o més en l'empresa tindrà dret a un dia més d'assumptes propis (3 en total). Aquest permís no requerirà justificació, no obstant això, es requerirà un preavís de 15 dies.

j) Acumulació de lactància: el permís de lactància recollit en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors consistirà en l'acumulació d'1 hora per dia fins que el menor arribi a l'edat de 9 mesos.

El terme fill/a o descendents inclouen als fills/filles del cònjuge o de la parella de fet, que convivint amb el/la treballador/a que sol·liciti la llicència o permís.

S'aclareix que del/ de la treballador/a que sol·licita el permís, són familiars en primer grau els progenitors pares i fill/a, i en segon grau, els avis/àvies, nets/netes, germans/germanes i cunyats/ades.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a parella de fet, el que es disposa als articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, capítol IV, de la Llei 25/201

CVE-DOGC-A-26064106-2026

de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint tres supòsits:

- Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública

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

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

l) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

m) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir a aquest, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6.

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

Els permisos previstos en el present conveni, així com els regulats en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeeixi en dia no laborable.

En el no previst en el contingut d'aquest article, s'aplicarà el que es disposa a l'Estatut dels treballadors i una altra legislació vigent.

Article 26

Excedència

D'acord amb l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors i treballadores tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per a cuidar de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, que compten des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills i les filles successius donen dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posa fi al que es gaudia. En tractar-se d'un dret individual, tant si el pare com la mare treballen, tots dos poden exercitar simultàniament aquest dret, que es limitarà, únicament, per raons justificades de funcionament de l'empresa si tots dos treballen en aquesta.

Per a protegir els interessos del treballador/a a el qual substitueix, en cas de baixa per maternitat, el treballador/treballadora titular haurà d'avisar en l'empresa amb un mes d'antelació a la seva reincorporació, o a la seva petició d'excedència o mitja jornada. L'empresa haurà de respondre també en el termini de 15 dies des de la recepció de l'avís del/ de la treballador/a; en cas de no fer-ho o fer-ho fora de termini, s'entendrà com a resposta positiva.

El no previst en el contingut d'aquest article, es regirà pel que es disposa en l'Estatut dels treballadors i una altra legislació vigent.

Capítol cinquè

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 27

Retribucions

S'estableixen un salari base de grup i un complement per especialitats i/o llocs de treball o per plus conveni, que són els que figuren en la columna corresponent de les taules salarials annexes.

Per a l'any 2025 les taules salarials són les resultants d'incrementar un 3,50% les taules salarials de l'any 2024 amb efectes de l'1 de gener de 2025 i de conformitat amb l'annex I.

Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior a 3,50%, s'aplicarà un increment addicional, màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2026.

Per a l'any 2026 les taules salarials són les resultants d'incrementar un 3,50% les taules salarials de l'any 2025 amb efectes de l'1 de gener de 2026.

Finalitzat 2026, si l'IPC interanual de desembre de 2026 fos superior a 3,50%, s'aplicarà un increment addicional, màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2027.

Per a l'any 2027 les taules salarials són les resultants d'incrementar un 3,50% les taules salarials de l'any 2026 amb efectes de l'1 de gener de 2027.

Finalitzat 2027, si l'IPC interanual de desembre de 2027 fos superior a 3,50%, s'aplicarà un increment addicional, màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2028.

Les empreses abonaran en un termini màxim de fins al 31/12/2025, els endarreriments corresponents del 2025 amb efectes des de l'1 de gener de 2025.

Les empreses a data de l'entrada del present conveni establiran un sistema d'incentius per als treballadors amb categoria de venedor/a. Hauran d'acordar amb la representació legal del/ de la treballador/a o amb el/la treballador/a amb categoria de venedor/a, en absència de representació legal, un sistema d'incentius i/o comissions sobre l'import de les vendes (sense IVA) que hagi realitzat, que com a mínim serà de l'1% sobre la venda (sense IVA) realitzada. Si entre empresari i treballadors existeix un incentiu més beneficiós, serà aplicable l'article 7 del present conveni. S'exclou d'aquesta disposició les empreses l'activitat principal de les quals sigui la reforma d'interior de cuines i banys.

Article 28

Retribucions al personal que cobra comissions

Per al personal de vendes, i com a complement retributiu del salari base assenyalat en l'article anterior, s'estableix un plus conveni, la quantia del qual, per especialitats, s'estableix en la columna corresponent de la taula salarial.

Si les quantitats percebudes pels treballadors en concepte de comissió per vendes, tal com s'estableix en l'article anterior, si no superen la quantia del plus conveni, la comissió no es reportarà. Si la comissió supera la quantia del plus conveni, a la comissió se li haurà de compensar la quantia de plus conveni establerta en les taules salarials, per absorció, i es reportarà la diferència.

En cap cas poden considerar-se com a comissions les quantitats anuals inferiors a les que es fixen com a plus conveni, en què per aquest concepte queda garantida la seva percepció.

Article 29

Consolidació i compensació

Seràn únicament absorbibles i compensables els augments concedits per les empreses a compte del present conveni a partir de l'1 de gener de 2025. En conseqüència, no seran compensables i absorbibles conceptes retributius percebuts amb anterioritat al 1/01/2025.

Article 30

Pagues extraordinàries

S'estableix per a tot el personal, inclòs el de vendes, la percepció de tres gratificacions anuals i extraordinàries. Cal abonar aquestes gratificacions de la manera següent:

Nadal, beneficis i estiu. Retribuïdes a raó de 30 dies de salari real i abonables: la primera d'aquestes en dia hàbil immediatament anterior al 22 de desembre de cada any; la segona, dins del primer trimestre de l'any, i la tercera, durant la primera quinzena de juliol.

Únicament s'han d'excloure per al còmput del salari real, a l'efecte d'aquestes gratificacions, les retribucions que es percebin, comissions per vendes o lliuraments, així com les hores extraordinàries i la resta de conceptes especificats en la legislació vigent.

Article 31

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es retribuïran amb un recàrrec del 30% sobre el valor de l'hora ordinària o bé a raó de 2 hores per hora treballada si es compensa en descans. Si no es retribueix, l'empresa està obligada a compensar en descans en un termini no superior a 2 mesos.

Article 32

Plus de transport

En concepte d'indemnització per a despeses de trasllat als centres de treball, els empresaris i les empresàries han de satisfer al seu personal l'import íntegre per dia treballat que per a aquest concepte figura en les taules salarials annexes, independentment de si el personal assalariat té un contracte de temps complet o a temps parcial.

Article 32 bis

Plus maquinària industrial

El plus de Maquinària industrial s'aplicarà exclusivament per a la categoria de mosso/a i sempre que la persona treballadora, que, de manera específica i habitual, utilitzin per al seu treball màquines elevadores i transport de magatzem, que informin de les incidències i desperfectes de la màquina que utilitzin, i que facin un ús adequat d'aquesta.

L'import del plus serà de 360,00€/any. Aquest plus s'actualitzarà cada any aplicant-se el mateix percentatge d'increment al previst per al salari base. De conformitat a la disposició transitòria.

Article 33

Incapacitats temporals, malalties i accidents

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna i/o per accident laboral, amb o sense hospitalització, les empreses han d'abonar els subsidis corresponents que per aquest concepte puguin correspondre al personal, i la diferència que hi ha entre aquests i el 100% del salari base, complement de conveni, i antiguitat, de percebre's aquests, amb la finalitat de cobrar el 100% del salari base.

La persona treballadora haurà d'avisar a l'empresa que es troba en situació de IT, amb independència que la tramitació de baixa, confirmació o alta de la situació de IT es realitzi en aplicació del Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada.

Article 34

Ajuda per fills amb discapacitat

CVE-DOGC-A-26064106-2026

S'estableix una ajuda de 13,00 euros per mes natural i per fill/a discapacitat/ada per a aquells/aquelles treballadors/ores que tinguin un al seu càrrec. L'empresa té la possibilitat d'abonar-la una sola vegada a l'any, en aquest cas, l'ajuda serà de 156,00 €/ any.

Article 35

Dietes

El personal al qual s'assigni alguna comissió de servei fora del terme comarcal i els termes limítrofs on radiqui el centre de treball, té dret que se li abonin les despeses que hagi d'efectuar, amb la presentació prèvia dels justificants corresponents.

En compensació d'aquelles despeses, la justificació dels quals no sigui possible, el personal té dret, a més, a una dieta diària de 2,81 euros i 5,53 per a l'any 2025, depenent de si en el desplaçament fa falta pernoctar o no. Per als anys 2026 i 2027 es revaloritzarà en funció del que es preveu en l'article 27 del present Conveni.

Article 36

Assegurança complementari

Les empreses han de contractar per als seus productors una assegurança complementària, per import de 24.000,00 euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta de treballador/a conseqüència d'un accident laboral. En cas de mort, els beneficiaris del finat tenen dret a la percepció d'aquest capital.

Article 37

Peces de treball

Quan les empreses exigeixin una uniformitat als seus treballadors, aquestes empreses lliuraran als treballadors/ores dues peces de roba de treball cada any; la forma i la qualitat d'aquestes han de ser les adequades a la utilitat a què es destinin. El/la treballador/a les ha d'utilitzar i conservar en estat de pulcritud. Per a mantenir aquesta pulcritud, l'empresa pagarà un plus de neteja de roba, que tindrà naturalesa extrasalarial, de 60€/any. Revaloritzant-se aquesta quantitat durant la vigència del conveni en el mateix percentatge que el salari base.

Les empreses que no exigeixin uniformitat als seus treballadors, no estan obligades a pagar aquest plus extrasalarial.

Article 38

Treball nocturn

1. Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.
2. Les hores treballades en el període definit com a nocturn tindran una retribució específica, que consistirà en un increment del 25 per cent sobre el salari que correspongui a l'hora ordinària.
3. S'exceptua de la percepció d'aquest increment al personal contractat específicament per a realitzar la seva funció durant el període nocturn i el salari del qual hagi estat establert atenent aquesta circumstància.

Article 39

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

Per acord entre l'empresa i representació legal dels treballadors/ores, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a

CVE-DOGC-A-26064106-2026

l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat laboral. En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts es podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Sotmetre's a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Títol tercer

Contractes de treball especials

Article 40

Contractes de formació d'alternança

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

El contracte actual s'atindrà a les següents regles:

- a) Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.
- b) En el cas que el contracte se subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones de fins a trenta anys.
- c) L'activitat exercida per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comuna, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o universitats amb empreses i entitats col·laboradores.
- d) La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per a tals tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual en l'empresa, segons el que es preveu a l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat deurà, al seu torn, garantir la coordinació amb la persona tutora en l'empresa.
- e) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.
- f) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la corresponent formació pràctica dispensada per l'empresa i el centre. Reglamentàriament es desenvoluparan el sistema d'impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.
- g) La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció d'aquest títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.
- h) Només podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

No obstant això, podran formalitzar-se contractes de formació en alternança amb diverses empreses sobre la base del mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg citat, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst en l'apartat anterior.

i) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu.

j) No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

k) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. Tampoc podran fer treballs nocturns ni treball a torns.

Excepcionalment, podran realitzar-se activitats laborals en els citats períodes quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos en el pla formatiu no puguin desenvolupar-se en altres períodes, a causa de la naturalesa de l'activitat.

l) No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

m) La retribució serà equivalent al salari del grup professional i nivell salarial categoria que s'ocupi, en atenció a les labors a desenvolupar pel contractat en formació. I en proporció a la jornada de treball establerta legalment.

En tot el no regulat en el present article en relació a aquesta modalitat contractual formativa s'estarà a les previsions contingudes en l'art. 11 de l'Estatut dels treballadors i normativa de desenvolupament.

Article 41

Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al que es disposa a l'article 205 i 215 de la LGSS quan una persona treballadora, que compleixi amb les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior com a màxim 5 anys en l'exigida i que vulgui jubilar-se a temps parcial, l'empresa tindrà obligació a una reducció de la seva jornada laboral pel màxim permès per la llei, mitjançant un contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, l'empresa acceptarà la reducció de la seva jornada mitjançant la signatura del contracte a temps parcial i alhora, haurà de fer un contracte de treball amb un/a treballador/a en situació d'atur o amb un/a treballador/a que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objectiu de substituir la jornada de treball que queda vacant per el/la treballador/a que es jubila parcialment, acceptant en qualsevol cas, si la reducció sol·licitada ho és amb el seu límit inferior, és a dir, del 25%.

Article 42

Contractes per circumstàncies de la producció

Les contractacions efectuades a l'empara de l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors podrà tenir una durada màxima de sis mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

A la finalització del contracte eventual, tret que es procedeixi a la seva contractació indefinida, la persona treballadora tindrà dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si és el cas, en la normativa específica que sigui aplicable

Article 43

Contractació de treballadors amb discapacitat i/o diversitat funcional

CVE-DOGC-A-26064106-2026

S'estarà al que disposi la Llei General de drets de les persones amb diversitat funcional/discapacitat i de la seva inclusió social, Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós, i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, Reial decret 364/2005, de 8 d'abril i Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% en favor de treballadors/ores amb diversitat funcional/discapacitat en empreses de 50 o més treballadors i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei general de discapacitat, Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, en les empreses, les parts negociadores del present conveni recomanen que l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles ha de ser la regla general, i l'aplicació de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

Article 44

Contractes a temps parcial

Les empreses, intentaran convertir a temps complert, a les persones treballadores a temps parcial, abans que es realitzen noves incorporacions.

A partir de l'entrada en vigor del present conveni, el personal podrà consolidar, si voluntàriament ho desitja, el 25% de la quantitat mínima d'hores complementàries obligades que s'hagin repetit anualment durant dos anys continuats a partir del 01/01/2025. La consolidació començarà a produir-se a primers de gener de 2027.

Títol quart

Faltes i sancions

Article 45

Potestat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableix en aquest text.

Tota falta que comet un treballador es classifica, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 46

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus, les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
3. La falta de comunicació en l'empresa de qualsevol canvi de domicili.
4. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no estiguin en presència de públic.
5. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si a conseqüència d'aquest s'originés un perjudici greu en l'empresa o s'hagués causat un risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
6. La falta d'higiene i neteja personal quan sigui d'índole tal que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
7. La falta d'atenció al públic amb la correcció i diligència adequades.

8. La inassistència d'un dia al treball sense l'autorització que fa falta o una causa justificada.

Article 47

Faltes greus

Es consideren faltes greus, les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als quals es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fora reiterada o impliqués pèrdua manifesta de la disciplina en el treball, o que d'aquesta es derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com falta molt greu.
3. Un descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. La simulació de la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en què hi hagi públic o que transcendeixin a aquest.
6. La utilització per a l'ús propi d'articles, béns o roba de l'empresa, o l'extracció d'aquestes de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que hi hagi una autorització per a fer-la.
7. La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball de dos dies en sis mesos sense l'autorització pertinent o una causa justificada.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 48

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus, les següents:

1. La inassistència en el treball de més de dos dies en un any sense l'autorització pertinent o una causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball. També la realització de negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, sense l'autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
4. La provocació de la desaparició o la inutilització o l'origen de desperfectes en materials, utensilis, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com els companys de treball o qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral, en qualsevol altre lloc.
6. La violació del secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa, o l'explicació a persones estranyes a aquesta el contingut d'aquests.
7. L'inici de baralles i gresca freqüents amb els companys de treball.
8. La falta notòria de respecte o consideració cap al públic.
9. Els maltractaments de paraula o d'obra o la falta greu de respecte i consideració cap als caps o els seus familiars, així com els companys o subordinats.
10. Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter moral o sexual. Si la conducta esmentada és duta a terme valent-se d'una posició jeràrquica, suposa una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per part d'un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador

CVE-DOGC-A-26064106-2026

reconegut legalment, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La falta d'higiene i neteja habitual i continuada d'índole tal que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual o la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per algun dret que les lleis reconguin.

15. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi en els sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 49

Règim sancionador

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que aquest Acord estipula. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador, on s'ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos en la legislació general.

Article 50

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per a faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió del treball i sou fins a tres dies.
2. Per a faltes greus: suspensió del treball i sou de tres a quinze dies.
3. Per a faltes molt greus: des de la suspensió del treball i el sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en casos en què la falta estigués qualificada en el seu grau màxim.

Article 51

Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per a sancionar prescriu per a les faltes lleus al cap de deu dies, per a les faltes greus al cap de vint dies i per a les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què aquesta té coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

Títol cinquè

Disposicions diverses

Article 52

Seguretat, salut i prevenció riscos laborals

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

Article 53

Indemnitzacions per extinció de contractes

Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes en l'Estatut dels treballadors o en altres normes aplicables, els treballadors majors de 45 anys rebran en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: una mensualitat si porta més de 10 anys en l'empresa, dues mensualitats si porta més de 20 anys en l'empresa, i tres mensualitats si porta més de trenta anys en l'empresa.

Les mensualitats estaran integrades pel salari base, complements de conveni, antiguitat (si escau) i prorrata de pagues extres.

Article 54

Formació professional

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

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

a) Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat

b) Donar suport (els treballadors del moble i els sindicats signants) expressament a l'Escola Gremial del Comerç de Mobles de Catalunya, sota el patrocini del Gremi del Comerç de Mobles de Barcelona i amb la col·laboració i el seguiment dels sindicats signants. Es vol que en aquesta es formin els tècnics, ajudants comercials i encastadors del ram, i se'ls atorguin els títols i diplomes corresponents de formació professional, i els certificats de formació ocupacional i continuada.

Les empreses es comprometen a donar formació en matèria d'igualtat i/o assetjament sexual i/o en raó de sexe a totes les persones treballadores. L'esmentada formació haurà de realitzar-se durant la jornada laboral de la persona treballadora.

Article 55

Previsió social

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles i els sindicats UGT i CCOO, signants d'aquest Conveni, donen suport exprés per a la creació d'un pla de pensions col·lectiu extern a les empreses per als treballadors del comerç que aquest Conveni afecta. Aquest ha estat promogut per la Federació Catalana de Comerciants de Mobles, i és conforme a la legislació vigent.

Article 56

Gestió mediambiental

La cada vegada major atenció a la problemàtica del medi ambient obliga a les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no alimentació, a iniciar pràctiques de protecció i conservació del medi ambient a l'entorn de l'establiment comercial.

Per a aquesta finalitat, s'ha de procurar iniciar als treballadors afectats per aquest Conveni en la problemàtica del medi ambient en l'establiment comercial que fa referència a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasos i embalatges i al tractament dels residus. Això es pot fer mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i mesures que cal adoptar per a evitar contaminar l'entorn, tot això sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

Article 57

Activitats sindicals

Respecte a funcions sindicals i garanties, fa falta atènyer-se al que es disposi a cada moment.

De totes maneres, les empreses, sense discriminar els treballadors en funció de la seva afiliació sindical i respectant el dret de sindicació, autoritzen els treballadors a oferir informació sindical, distribuir propaganda i recaptar quotes, sense que això comporti la interrupció del procés productiu; també, a utilitzar el tauler d'anuncis, sota la responsabilitat plena dels anunciants i exonerant completament a l'empresa.

Article 58

Borsa de treball

La Federació Catalana de Comerciants de Mobles i els sindicats Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, col·laboraran en la contractació d'empleats i treballadors del sector. A fi i efecte, els empresaris podran comunicar a la Federació els llocs vacants i els treballadors podran fer el mateix als sindicats signants del present conveni. Mensualment, la Federació i els sindicats es comunicaran recíprocament les respectives ofertes/demandes les quals seran traslladades als respectius perquè es posin en contacte i negocien la seva contractació.

Article 59

Solució de conflictes col·lectius

Amb la finalitat de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interessos, ocasionats per l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, les dues parts negociadores, representació dels treballadors i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetre's als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar aquells, no exclosos expressament de les competències del citat Tribunal a l'efecte del que estableix els articles 63 i 154 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Títol sisè

Polítiques d'igualtat

Article 60

Plans i mesures d'igualtat

S'estarà al que s'estableix en la Llei d'igualtat orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i al que es disposa en l'RDL 6/2019.

Els plans d'igualtat seran obligatoris per a empreses amb una plantilla superior a 50 persones treballadores.

Les parts signants del present conveni col·lectiu proposen la utilització, de manera prioritària, dels procediments establerts en la Comissió Tècnica i de Mediació en igualtat de gènere i no discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya, com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisis o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat.

Les empreses facilitaran formació en matèria d'Igualtat, com a mínim, cada dos anys.

Les empreses amb una plantilla inferior a 50 persones treballadores tindran obligació de negociar mesures d'igualtat en les mateixes matèries que els plans d'igualtat.

Aquestes mesures hauran de ser dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. S'ha de confeccionar un diagnòstic negociat de manera prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

CVE-DOGC-A-26064106-2026

- 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
- Prevenció de l'assetjament sexual i en raó de sexe
- Salut laboral amb perspectiva de gènere
- Guia integral per a dones víctimes de violència de gènere
- Sensibilització i comunicació

Article 61

Violència de gènere

Les situacions de violència s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indis que la demandant es víctima de violència de gènere. També podrà acreditar-se mitjançant l'informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, dels serveis d'acolliment destinats a violència de gènere de l'Administració Pública, l'informe mèdic o psicològic realitzat per una persona professional col·legiada en què consti que la dona ha estat atesa en un centre mèdic, o qualsevol altre mitjà establert per disposició legal.

Permisos

A la dona víctima de violència de gènere se li facilitaran els permisos necessaris per a la realització de les gestions administratives, judicials o mèdiques, incloses aquelles que puguin afectar fills/filles al seu càrrec, per a fer efectiu el seu dret a la protecció o a l'assistència social integral.

Aquests permisos, amb independència del legal o convencionalment acordat, seran retribuïts i justificats degudament.

La utilització d'aquests permisos no serà considerada absència a l'efecte del cobrament de primes o plusos la finalitat dels quals sigui la d'incentivar la presència en el treball.

Article 62

Adaptació de la jornada

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

Totes dues parts acorden establir com a principis rectors per a la seva concessió.

Tindran prioritat les sol·licituds d'adaptació jornada de les persones treballadores:

Víctimes de violència de gènere.

Amb fills menors de 12 anys.

Fills majors de 12 anys amb discapacitat física o psíquica.

Ascendents o familiars que depenguin de la persona sol·licitant, amb grau de dependència reconegut.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

Situacions familiars, encara limitades en el temps, que poguessin alterar la vida personal o familiar. Exemples: malalties cròniques, tractaments oncològics, situacions de divorci, custòdia compartida o situacions anàlogues.

Persones que cursin estudis oficials reglats.

S'intentarà, en la mesura del possible, adaptar la jornada a aquelles persones que es redueixin l'horari segons la normativa legal vigent.

La persona sol·licitant haurà de justificar l'adaptació sol·licitada aportant la documentació que li sigui requerida, atenent criteris de raonabilitat i respecte a la intimitat de les persones, referida a horaris, acreditacions, etc.

Davant la sol·licitud, l'empresa iniciarà un procés de negociació amb la persona treballadora, mantenint un mínim de 3 reunions i contestarà per escrit en un termini de 20 dies des de la seva recepció, a la persona treballadora i en la RLPT.

El contingut de la contestació serà:

Acceptar la sol·licitud

Proposta alternativa: Si per raons organitzatives no es pogués concedir, l'empresa podrà plantejar un canvi de lloc de treball dins del mateix grup professional mantenint les condicions laborals i econòmiques o fins i tot proposar dos horaris alternatius, sempre que no ocasioni un perjudici a la persona treballadora.

Denegar la sol·licitud: s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió

En cas de desacord, les parts podran emetre informe o declaració de part. Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar tornar a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagués transcorregut el període previst.

Article 63

Treball a distància

La prestació de serveis sota modalitat de teletreball ha d'atendre una naturalesa voluntària i reversible.

Les empreses hauran de negociar amb la RLPT un document de teletreball, on es regulen les condicions de prestació de serveis sota aquesta modalitat.

Condicions laborals: Hores de treball i sistema de justificació d'aquestes, lloc de prestació de serveis (condicions mínimes que ha de complir la zona de l'habitatge destinat al teletreball a l'empara de la LPRL).

Procediments i mètodes de treball: específicament en relació amb la forma i el mode de reportar els resultats (establir procediments per a determinar a qui reportar el resultat, de quina forma, cada quant temps, tipus de comunicació, periodicitat de reunions, etc.). Per a evitar l'aïllament dels treballadors i treballadores pel menor contacte entre companys/companyes de treball s'hauran d'implantar unes certes mesures que evitin el risc de reducció dels nivells d'interacció social (reunions periòdiques, teletreball alguns dies de la setmana, etc.).

L'empresa abonarà a la persona treballadora que treballi a distància i/o teletreballi la quantitat de 1,55 euros bruts al mes/dia efectiu de treball a distància o teletreball. Aquesta quantitat tindrà per objecte compensar, de manera integral i a tant alçat, a la persona treballadora per aquelles despeses afegides que es derivin del treball a distància/teletreball.

Article 64

Dret a la desconexió digital

1. A fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tindran dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, naturalesa i objecte de la relació laboral.

2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconexió digital les empreses estaran obligades a elaborar, prèvia

CVE-DOGC-A-26064106-2026

audiència als representants de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seves plantilles que deurà:

a) Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió digital

1. Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de l'ús de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

2. Contemplar les especificitats, si és el cas, del dret a la desconexió digital respecte als comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els seus serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.

3. Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents en l'empresa, i les necessitats de comunicació que dels mateixos es derivin.

4. Garantir el respecte al compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.

5. Garantir la realització d'aquelles comunicacions, d'impossible dilació, entre empresa i persona treballadora.

3. En tot cas, en l'elaboració de la política de desconexió digital s'atindrà la grandària i circumstàncies empresarials.

Article 65

Formació en l'empresa. Potenciar la negociació col·lectiva en l'empresa establint mecanismes que evitin les discrepàncies

Per a potenciar i facilitar l'accés als processos formatius en les empreses, es constituirà en el si d'aquelles que tinguin una plantilla de 50 o més persones treballadores una Comissió de Formació de manera paritària que serà l'encarregada de millorar i desenvolupar els processos d'informació, participació i seguiment en matèria de plans i/o accions de formació.

La Comissió serà Paritària amb representació de l'empresa i una altra de la part social. Es dotarà d'un reglament de funcionament propi en el qual regular la composició, concretar les competències i dotar-se de normes de funcionament que les parts acordin.

Les hores sindicals dedicades a aquesta Comissió de formació tindran consideració de temps efectiu de treball no computant com a crèdit sindical.

Article 66

Drets i deures de la persona treballadora. Temps de formació

La persona treballadora tindrà dret:

a. Al gaudi dels permisos retribuïts necessaris per a concórrer a exàmens, inclòs el desplaçament, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

c. A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

d. A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. La mateixa serà a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

e. Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que degui obligatòriament impartir l'empresa seu càrrec conforme al que es preveu en altres lleis. A falta del que es preveu en el present conveni col·lectiu, la concreció del mode de gaudi del permís es fixarà de mutu acord

entre persona treballadora i empresa.

El consum de les hores acumulades es farà sempre a partir de les més antigues, de manera que s'eviti, en la mesura que sigui possible, la caducitat d'aquestes.

Quan la formació a la qual es refereix aquest article estigui organitzada per l'empresa, serà preceptiva la seva celebració dins de la jornada ordinària de treball. En cas que es demostrï la impossibilitat de realitzar-la dins de la jornada, i previ acord amb la RLPT, la formació tindrà lloc fora de la jornada i serà compensada amb temps de descans equivalent. Si tampoc això fos possible, s'abonaran com a hores extraordinàries. Si la iniciativa de la formació parteix de la persona treballadora, serà aquesta persona l'encarregada de demostrar la impossibilitat de realitzar-la dins de la jornada. La forma de compensació serà la mateixa que en el supòsit anterior.

f. A l'efecte dels procediments d'acreditació de l'experiència en els quals participi la persona treballadora, les empreses proporcionaran a les persones treballadores interessades les certificacions corresponents en les quals figurin les funcions realitzades al llarg del temps en l'empresa així com la concessió de PIF o adaptacions de la jornada per a facilitar la participació en els procediments d'acreditació de l'experiència professional habilitats per l'administració corresponent.

En aquesta línia, les parts signants es comprometen a adoptar les iniciatives necessàries per a afavorir l'accés de les persones treballadores als permisos individuals de formació, a fi de desenvolupar aquesta iniciativa en l'àmbit del sector d'hostaleria.

L'empresa informará a la RLPT o a la Comissió de Formació, si és el cas, de tots els PIF sol·licitats. Si es desestimés alguna sol·licitud, les causes seran comunicades a la RLPT que haurà d'analitzar la decisió adoptada i comunicar la seva valoració a l'empresa. En cas de discrepància, se sol·licitarà la mediació de la Comissió Paritària Sectorial.

Les absències motivades pel gaudi d'un permís individual de formació tindran la consideració d'absència justificada i retribuïda i per tant no es requerirà compensar o recuperar el temps de tal absència.

Article 67

Igualtat persones LGTBI+

- Primer: Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu està el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional. Sent els principis més immediats el respecte a la legalitat i respecte als drets humans, que obliguen a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat i la intimitat de les persones i la igualtat.

Les parts subscriptores d'aquest acord pretenen mostrar el més absolut rebuig a qualsevol forma de discriminació de les persones LGTBI+. En l'àmbit d'aquest acord, es recullen mesures que contribueixin a crear un context favorable on es garanteixin els drets de totes les persones i permetin a avançar en l'erradicació de la discriminació per motiu de l'orientació sexual, la identitat sexual, expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Així mateix, les persones contractades per a oferir serveis a un tercer tindran dret al fet que se'ls apliquin les mateixes disposicions que a les persones de l'empresa usuària i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre qualsevol discriminació.

- Segon: Accés a l'ocupació

Qüestions com l'aparença externa, biaixos inconscients en el personal de l'equip de reclutament/selecció poden perjudicar un procés de selecció i especialment en el moment de l'entrevista personal quan la persona LGTBI+ pot mostrar-se més vulnerable.

Totes les mesures que es negociïn en aquest capítol hauran d'orientar-se a la formació en la matèria de les persones que exerceixen entrevistes d'accés, procediments de selecció objectius, ofertes d'ocupació lliures d'estereotips en llenguatge, imatges, etc.

Mesures accés a l'ocupació

-S'elaboraran protocols de procediment de selecció amb criteris objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.

-L'ingrés de noves persones treballadores no podrà quedar determinat en atenció a una condició derivada del sexe, tret que això es derivi de mesures d'acció positiva per a corregir la infrarepresentació de dones en les empreses.

-La RLPT podrà emetre informe sobre aquest tema una vegada rebuda la informació sobre el protocol i els criteris utilitzats per a la selecció i contractació.

-Les empreses es comprometen a ampliar el ventall de fonts de reclutament per a la captació de professionals, comptant amb entitats que treballen en la inserció laboral de persones LGTBI+ especialment a persones del col·lectiu de major vulnerabilitat com són les dones i persones transsexuals.

-Les persones encarregades del reclutament/selecció rebran una formació específica que eviti qualsevol tipus de discriminació i biaixos inconscients.

- Tercer: Classificació professional i promoció professional

Ser una persona LGTBI+ no predisposa per a l'acompliment d'ocupacions i/o professions concretes, de la mateixa forma que no pot ser un escull per a la carrera professional.

Totes les persones tenen dret a la promoció a través del treball.

Totes les mesures que es negociïn en aquest capítol hauran d'orientar-se a la formació en la matèria de persones amb equips a càrrec i especialment que participin en processos de promoció i criteris i procediments objectius que garanteixin l'accés de totes les persones en igualtat de condicions.

Mesures classificació i promoció professional

-Els sistemes de classificació professional regularan criteris de manera que no comportin aspectes discriminatoris directes o indirectes per a les persones LGTBI+, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

-Els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI+ pel fet de pertànyer al col·lectiu, per semblar-lo o per associació amb el col·lectiu (a causa de la seva relació amb una altra persona sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació).

-Les persones treballadores d'una empresa, tindran igualtat de tracte i oportunitats per a poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir amb independència del sexe, orientació sexual, expressió de gènere, identitat sexual, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores de la mateixa empresa.

-En les empreses en les quals es duguin a terme avaluacions d'acompliment, aquestes atendran criteris objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.

-Formar en igualtat de tracte i no discriminació a totes aquelles persones treballadores que tinguin personal al seu càrrec i especialment, a aquelles que siguin responsables o que participin en els processos de promoció.

- Quart: Formació, sensibilització i llenguatge

Mesures formació, sensibilització i llenguatge

- Fer difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI+ recollides en el o en els Convenis col·lectius d'aplicació en l'empresa o de l'acord col·lectiu si és el cas, el seu abast i contingut.

- Fer difusió de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+.

- Fer difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

- En totes les comunicacions que es realitzin, s'utilitzarà un llenguatge no sexista i desproveït de biaixos, estereotips o imatges no representatives d'altres tipus de família, etc.

- Creació d'un programa específic en el pla de formació de l'empresa, destinat a la RLPT i a comandaments intermedis i superiors i altres persones que puguin intervenir en la instrucció d'una denúncia per assetjament LGBTI+.

- Cinquè: Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Mesures entorns laborals diverses, segurs i inclusius

- Totes les persones treballadores tindran lliure elecció de qualsevol de les opcions en roba de treball disponible en l'empresa.

- En l'avaluació de riscos (inclosos els psicosocials) s'inclourà la discriminació per LGBTI-fòbia com un risc per a la salut.

- Sisè: Permisos i beneficis socials

La conciliació de la vida familiar i laboral està directament relacionada amb el reconeixement de la diversitat familiar i afectiva sexual. És important incorporar drets que ajudin a visualitzar de manera natural i tingui en compte totes les realitats possibles.

Mesures permisos i beneficis socials

- En l'elaboració d'acords que continguin drets laborals per a la plantilla es tindrà en compte que no siguin discriminatoris per al col·lectiu LGBTI+ tenint en compte, per exemple, altres tipus de família a la comunament denominada família tradicional.

- Es tindran en compte definicions de família en les quals estiguin incloses les parelles que formen persones del mateix sexe.

- Permisos retribuïts d'assistència a consulta mèdica per a la reassignació de sexe i per a la realització dels tràmits necessaris per a això.

- Setè: Règim disciplinari

S'integraran, si és el cas, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

S'inclouran com falta molt greu els comportaments en l'àmbit laboral que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

- Vuitè: Resolució de conflictes

El procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació de les mesures acordades serà, en primer lloc, la Comissió Mixta o Comissió d'Interpretació i si no es resol en aquest àmbit, s'acudirà als mecanismes de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

- Novè: Proposta de protocol

Marc legal

Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGBTI

Article 15. Igualtat i no discriminació LGBTI en les empreses

CVE-DOGC-A-26064106-2026

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

Declaració de principis

L'objectiu del present protocol és el donar compliment a la citada llei establint un conjunt de mesures per aconseguir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (d'ara endavant LGTBI) en l'empresa. Establint al seu torn, un procediment pel qual tramitar les denúncies que puguin formular-se per assetjament.

L'empresa pretén amb aquest acord aconseguir amb la representació legal de les persones treballadores, mostrar el profund rebuig a qualsevol forma de discriminació. En l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i protocol d'actuació, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries escometre una vegada sigui publicat el reglament citat per la llei que el sustenta.

Definicions i exemples

Per ser un apartat extens de la llei la que es refereix a definicions, en aquest protocol s'acorda fer una referència única a la definició de LGTBI fòbia fent constar la resta de definicions relacionats, en la Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI.

Segons la llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBI fòbia es tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, perjudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

A títol d'exemple, es relacionen les següents conductes que no són excloents d'unes altres:

- Conductes discriminatòries (directes o indirectes) o el tracte desfavorable a algú amb motiu de la seva orientació sexual o expressió de gènere.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual o expressió de gènere, com per exemple la utilització de comentaris descalificatius basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.
- Referir-se a una dona transsexual/ home transsexual, utilitzant per a això el llenguatge en gènere masculí o femení respectivament.

Mesures per aconseguir la igualtat de les persones LGTBI

- Visibilitzar el compromís de la Direcció amb la diversitat, implicant a tots els nivells de l'Organització perquè continuïn sent un element de transformació en l'empresa.
- Planificació: en el moment de la signatura i en les següents dates: 17 de maig Dia Internacional contra la LGTBI fòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull LGTBI.
- Difondre peces de comunicació que donin a conèixer l'adhesió de l'empresa a campanyes institucionals.
- Planificació: 17 de maig Dia Internacional contra la LGTBI fòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull LGTBI.
- Difusió entre la plantilla de les mesures per a la igualtat de les persones LGTBI i protocol d'actuació enfront de l'assetjament.
- Planificació: en el moment de la signatura i 17 de maig Dia Internacional contra la LGTBI fòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull LGTBI.
- Elaboració de campanyes d'informació i sensibilització a la plantilla, a través de cursos de formació o jornades informatives, sobre diversitat sexual.

- Planificació; S'introduirà mòduls en la formació.
- En l'elaboració d'acords que continguin drets laborals per a la plantilla es tindrà en compte que no siguin discriminatoris per al col·lectiu, tenint en compte per exemple altres tipus de família a la comunament denominada família tradicional.
- Planificació; Des de la signatura.
- Oferir una àmplia difusió i comunicació de la política i actuacions de l'empresa sobre el contingut del present protocol que garanteixin el coneixement de tota la plantilla i de les noves incorporacions i sensibilització en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.
- Planificació; En el moment de la signatura.

Actuació contra l'assetjament

Àmbit d'aplicació

La qüestió rellevant, a l'hora de marcar l'àmbit de protecció d'aquest protocol, és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquell no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.

Per tant, les mesures i procediments aprovats s'aplicaran a les persones que presten serveis en (nom de l'empresa) independentment del tipus de relació contractual que ostentin (contracte directe, personal subcontractat, personal contractat a través d'empreses de treball temporal, personal d'empreses proveïdores, personal autònom amb contracte mercantil, etc.) i a totes aquelles usuàries dels nostres serveis o instal·lacions (clients, visitants, etc.).

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol no el determina ni el lloc físic ni la jornada laboral.

Vigència

La durada del present protocol serà de quatre anys, adquirint les parts el compromís de revisar el seu funcionament i desenvolupament anualment.

Procediment de garantia

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament. Qualsevol persona pot presentar una queixa escrita o verbal relativa a aquests tipus d'assetjament conformement al procediment que a continuació es regula.

En compliment de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això. Aquesta prohibició s'estendrà per un termini mínim de 2 anys després de la presentació de la denúncia, prorrogables en cas que així ho estimi l'autoritat competent.

Denúncia

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri víctima d'assetjament, podrà presentar denúncia pels mitjans que s'indiquen en aquest protocol, sense perjudici del seu dret a denunciar davant l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, Inspecció de Treball, així com per la via civil, laboral o a querellar-se per la via penal.

El procediment en l'empresa es posarà en marxa amb la presentació de la corresponent denúncia per part de: (i.) la persona presumptament afectada, (ii.) la representació legal de les persones treballadores (iii.) per qualsevol persona que tingui coneixement de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament, fins i tot les anònimes.

La denúncia es podrà dirigir:

1. A la següent adreça de correu creada a aquest efecte, per a la recepció de les denúncies d'assetjament en l'empresa; sent la persona competent per a la recepció de les denúncies.....
2. Directament al Canal de Denúncia sobre la base de la Llei 2/2023, de 20 de febrer (Llei reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció) a través d'aquest enllaç sent la persona competent per a la recepció de les denúncies
3. Igualment s'admetrà a tràmit i s'investigarà tota denúncia que es rebi a través del canal extern habilitat com mig complementari a l'intern, i que estarà canalitzat a través de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant (A.A.I.), la qual cosa ho dota de garanties d'independència i autonomia.

De manera immediata i en el termini màxim de 3 dies laborables, el canal pel qual s'hagi comunicat la denúncia donarà trasllat d'aquesta a la Comissió Instructora que serà l'encarregada de dur a terme el procés de recerca i instrucció del fet denunciat.

Amb independència del canal utilitzat per a la comunicació de la denúncia l'empresa haurà de garantir la màxima serietat i confidencialitat de totes les denúncies, sota prevenció de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

Han d'acceptar-se i tramitar-se les denúncies escrites, realitzades per correu postal, qualsevol mitjà electrònic habilitat a aquest efecte, per via telefònica o a través d'un sistema de missatgeria de veu, fins i tot les anònimes, garantint la confidencialitat de la identitat de la persona informant i de qualsevol tercer esmentat en la comunicació. A sol·licitud de l'informant, també podrà presentar-se mitjançant una reunió presencial dins del termini màxim de set dies, havent de documentar-se qualsevol comunicació verbal a través de gravacions o transcripcions completes de la conversa realitzada. En presentar la denúncia, l'informant podrà indicar un domicili, correu electrònic o lloc segur a l'efecte de rebre les notificacions, sense que aquestes puguin sobrepassar el límit de 5 dies, podent així mateix renunciar expressament a la recepció de qualsevol comunicació d'actuacions dutes a terme. Els canals de comunicació han de ser independents i aparèixer diferenciats d'altres sistemes interns d'informació.

Si la denúncia no fos comunicada directament per la persona que rep l'assetjament, la primera entrevista que realitzi la Comissió Instructora serà amb aquesta amb l'objectiu de prendre declaració i ratificació de la denúncia.

Si la denúncia no fos ratificada, aquesta circumstància formarà part de l'expedient abans del seu arxiu i en funció dels fets que es denunciïn, la Comissió Instructora podrà dur a terme un seguiment del cas.

Mesures cautelars

La presentació de la denúncia implicarà que l'empresa haurà d'obrir immediatament les diligències informatives prèvies, especialment dirigides a impedir que els fets denunciats continuïn, i també per a impedir qualsevol tipus de represàlies sobre la persona denunciant, a l'efecte de la qual s'articularen les mesures oportunes.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes i hauran de ser acceptades per la víctima de manera voluntària.

En cas que una de les mesures consisteixi en el canvi de lloc de treball, serà la persona denunciant qui tindrà l'opció de decidir a qui s'ha d'aplicar de manera cautelar el canvi de lloc.

Comissió Instructora de tractament de situacions d'assetjament (Comissió Instructora)

La Comissió Instructora (d'ara endavant, CI) estarà formada per representants tant de la Direcció de l'empresa com de la Representació Legal de les persones treballadores. Igualment s'informarà al Comitè de prevenció de riscos laborals. Cada part podrà nomenar un màxim de dos representants i un mateix nombre de suplents. Totes dues parts es comprometen a garantir que els seus representants tinguin formació en la matèria. Per la part de la Representació Legal de les persones treballadores la mateixa pot estar delegada en representants unitaris o sindicals.

La instrucció es farà en tot cas per persones alienes a l'entorn en què es produeix el conflicte a tractar, com a unitat o departament i que no tinguin relació personal o familiar amb les persones implicades en el procés, utilitzant la figura del membre suplent si fos necessari.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

Al mateix temps que s'adopten les mesures cautelars, la Direcció convocarà amb caràcter urgent a la CI, que serà l'òrgan encarregat de tramitar el procediment. L'empresa posarà a la disposició de la CI quants recursos personals, materials i econòmics siguin necessaris per al seu correcte funcionament.

La CI comptarà per al seu exercici amb una secretaria, que l'ostentarà la persona encarregada de la tramitació administrativa de l'expedient de recerca, a l'efecte de la qual realitzarà les citacions i aixecament d'actes que procedeixi, i custodiarà l'expedient amb la seva documentació. Serà necessàriament un membre de la Comissió Instructora.

Expedient

La CI obrirà el corresponent "Expedient de Recerca per presumpte assetjament". Aquest expedient estarà format pel conjunt de documents que acrediten les actuacions practicades per la CI, com ara proves, declaracions testificals, relació cronològica de fets, actes, informes i quantes es considerin oportunes per a l'aclariment dels fets.

La primera actuació que haurà de dur a terme la CI serà la d'audiència de les parts denunciant i denunciada, sempre per separat amb la finalitat d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i a totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri hagin de personar-se, inclosa la Representació Legal de les persones treballadores del centre. En qualsevol cas, les persones entrevistades podran ser assistides en les seves intervencions per una persona de la Representació Legal dels Treballadors i Treballadores de la seva elecció o qualsevol altra persona que sigui de la seva confiança fins i tot aliena a l'empresa.

De totes les testificals s'estendrà acta signada per totes les persones assistents.

La Comissió d'Instrucció podrà proposar durant la fase d'instrucció d'una denúncia altres mesures cautelars addicionals a les establertes inicialment per la Direcció. Les mesures cautelars a adoptar poden anar des de la separació de la víctima de la presumpta persona assetjadora, així com la reordenació del temps de treball, el canvi de centre de treball, secció o departament, mobilitat funcional o qualsevol mesura que s'estimi oportuna i proporcionada a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar un menyscapte a la víctima.

Resolució

El procés d'instrucció finalitzarà en un termini de resolució de vint dies naturals màxim, tret que la recerca dels fets obligui a allargar aquest termini per un temps imprescindible, i en aquest cas haurà de ser decisió aprovada per unanimitat de la CI.

Aquest termini s'inicia des de la sol·licitud d'intervenció i finalitza amb l'elaboració, per part de la CI, d'un informe de conclusions que inclourà al·legacions particulars si no ha pogut arribar-se a decisió unànime. En aquest informe s'adoptarà la Resolució del procés, que haurà de ser motivada, i en ella informarà dels fets com a "constitutius d'assetjament" o "no constitutius d'assetjament", i, en conseqüència, expressament declararà a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva d'assetjament", o "no autor/a de conducta constitutiva d'assetjament".

Aquesta resolució es remetrà a la Direcció de RRHH per a la presa de la decisió final:

- Quan es constati l'existència d'assetjament, la Direcció adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes, incloent-se si és el cas la mobilitat funcional, així com la imposició de sancions disciplinàries.

En el cas que es determini l'existència d'assetjament i la sanció imposada no determini l'acomiadament de la persona assetjadora, la Direcció valorarà adoptar mesures perquè no convisqui amb la víctima de l'assetjament en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat agredida, i que mai podrà suposar una millora de les condicions laborals de la persona agressora.

- Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés. No obstant això, l'arxiu, en funció de les comprovacions realitzades en l'expedient, es determinarà la conveniència i viabilitat d'efectuar un canvi de lloc de la persona sol·licitant o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets comprovats i avaluats per la CI.

La decisió final es posarà en coneixement de la persona sol·licitant, de la denunciada i de la *CI en el termini de 24 hores. En el mateix termini, s'informarà al seu torn del resultat de la recerca, així com de la decisió final a la RLPT del centre de treball de les persones afectades.

Garanties

L'expedient de recerca es desenvoluparà sota els principis de confidencialitat, rapidesa, imparcialitat, contradicció, confidencialitat i igualtat.

Confidencialitat i anonimat

Segons la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, totes les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat, garantint el tractament reservat de la informació en les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament. En la tramitació de l'expedient es complirà amb la normativa de protecció de dades que estigui vigent a cada moment.

Des de l'inici, l'Expedient de Recerca per causa de presumpte assetjament estarà sota secret de sumari i només tindran accés a ell els membres de la CI. Si aquesta Comissió ho estima oportú, s'aixecarà totalment o parcialment el secret de sumari donant accés puntual a l'expedient a les persones que, amb caràcter excepcional i estrictament necessari, hagin d'estar informades. A aquest efecte, totes les persones que accedeixin a l'expedient seran advertides expressament de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat i sigil. La consulta de l'expedient es realitzarà sempre en presència de la CI, que deixarà constància d'aquests fets en el propi expedient d'instrucció, quedant aquestes persones degudament identificades, així com la data i l'hora a les quals van accedir a l'expedient.

Les persones que intervinguin en el procés tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Per això, des del moment en què es formuli la denúncia, les persones responsables de la seva tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar a les parts afectades.

Adicionalment, tota persona implicada en el procediment haurà d'emplenar el Compromís de Confidencialitat.

Respecte als drets de les parts

La recerca de la denúncia ha de ser desenvolupada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. Durant el procés s'ha de garantir, en tot cas, els drets de totes les parts a la seva dignitat i intimitat, i el dret de la persona reclamant a la seva integritat física i moral, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'una situació d'assetjament.

Imparcialitat i contradicció

Durant el procés s'ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procés actuaran de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Confidencialitat i anonimat

Les persones que intervinguin en el procés tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Per això, des del moment en què es formuli la denúncia, les persones responsables de la seva tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar a les parts afectades.

Sigil

És el deure que tenen les persones implicades en els procediments previstos en aquest Protocol de mantenir la deguda discreció sobre els fets que coneguin per raó del seu càrrec en l'exercici de la investigació i avaluació de les reclamacions, queixes i denúncies, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de terceres persones, o en perjudici de l'interès públic.

Restitució de les víctimes

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de procedir a la restitució de les seves condicions laborals anteriors, si la víctima així ho sol·licita.

Protecció a la salut de les víctimes

La Direcció de l'empresa ha d'actuar d'ofici, a instàncies de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament, o a instàncies de la víctima, per a adoptar les mesures que s'estimin pertinents per a garantir el dret de protecció de la salut de les persones treballadores afectades. Com a exemple, les mesures esmentades de protecció poden ser el suport psicològic o metge.

Seguiment de resolucions

La Direcció, la Comissió d'Igualtat o en defecte d'això, la Representació legal de les persones treballadores i la CI hauran de supervisar la situació posterior per a assegurar que l'assetjament ha cessat.

Garanties jurídiques

Una vegada finalitzat el procediment d'actuació establert en aquest protocol i acreditada l'existència d'assetjament, l'empresa ha de prestar assessorament jurídic a la víctima en els casos en què la persona assetjadora emprengui accions judicials contra la víctima o altres persones de la plantilla que haguessin intervingut en el procés.

Prohibició de represàlies

Les persones treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament, els qui plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o els qui prestin assistència en qualsevol procés de recerca, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies, sent totes les actuacions en aquest sentit susceptibles de sanció disciplinària.

Coordinació empresarial i personal extern

Quan la persona denunciant i/o la denunciada no pertanyin a la plantilla de (nombre empresa) però sigui/n usuària/usuàries de serveis o instal·lacions de la companyia o pertanyin a alguna empresa contractada o client, el procediment s'aplicarà amb les mateixes garanties i si és el cas, de manera coordinada amb la/les empresa/empreses implicada/implicades, seguint les següents pautes en funció de cada cas:

a. Persona denunciant no és treballadora de: (nombre empresa), però sí la persona denunciada

D'acord amb el procediment de denúncia, qualsevol persona que es consideri víctima d'assetjament o qui tingui coneixement d'un cas d'assetjament el posarà en coneixement de l'empresa. Una vegada presentada la denúncia, el procediment s'aplicarà de la forma establerta, havent de ser informada l'empresa implicada:

- De l'obertura de l'expedient.
- De les mesures cautelars adoptades, si procedeixen.
- De la resolució final.

A més, a través de la Direcció, es requerirà de l'empresa implicada quanta documentació i informació sigui necessària per a l'esclariment dels fets per part de la Comissió Instructora o la possibilitat d'integrar en la Comissió instructora a dues persones d'aquesta empresa (una de la part empresarial i una altra de la part sindical). En cas que l'empresa implicada es negui a facilitar aquesta informació, haurà de constar aquest fet en l'informe de resolució de la CI.

En cas que quedi constatat l'assetjament, la Direcció adoptarà les mesures necessàries per a revertir la situació i a aquest efecte, es donarà trasllat de la resolució final de l'expedient a l'empresa a la qual pertany la víctima de l'assetjament.

CVE-DOGC-A-26064106-2026

En cas que l'empresa implicada obri al seu torn expedient de recerca del mateix cas, se li facilitarà la informació i documentació necessàries per a l'esclariment dels fets i se li sol·licitarà informació sobre la resolució final que adopti.

b. Persona denunciant es treballadora de: (nombre empresa) però no la persona denunciada

La denúncia es presentarà davant la companyia pel procediment descrit en aquest protocol. Si la persona denunciada és treballadora d'una empresa proveïdora o client, una vegada presentada la denúncia, el procediment s'aplicarà de la forma establerta, havent de ser informada l'empresa implicada:

- De l'obertura de l'expedient.
- De les mesures cautelars adoptades, si procedeixen.
- De la resolució final.

Les mesures cautelars que impliquin canvi de lloc o de condicions de treball de la persona denunciada seran proposades a l'empresa a la qual pertany i seran informades a la CI amb la finalitat de quedar recollides en l'informe de resolució final. En cas que l'empresa implicada no respongui o decideixi no aplicar mesures cautelars, es proposarà a la persona denunciant la possibilitat que les mesures cautelars recaiguin sobre ella, amb la finalitat d'evitar la continuació del suposat assetjament. En tot cas, seran acceptades de manera voluntària o no s'aplicaran.

A través de la Direcció, es requerirà de l'empresa implicada quanta documentació i informació sigui necessària per a l'esclariment dels fets per part de la Comissió Instructora o la possibilitat d'integrar en la Comissió Instructora a dues persones d'aquesta empresa (una de la part empresarial i una altra de la part sindical). En cas que l'empresa implicada es negui a facilitar aquesta informació, haurà de constar aquest fet en l'informe de resolució de la CI.

En cas que l'empresa implicada obri al seu torn expedient de recerca del mateix cas, se li facilitarà la informació i documentació necessàries per a l'esclariment dels fets i se li sol·licitarà informació sobre la resolució final que adopti.

c. Ni la persona denunciant ni la denunciada treballen en: (nombre empresa)

Tant el personal subcontractat com les persones usuàries de serveis prestats per la companyia poden veure's implicades en situacions d'assetjament. En aquests casos, la denúncia donarà obertura d'un expedient per part de la pròpia Direcció.

S'adoptaran les mesures cautelars que s'estimin oportunes o, de no ser possible la seva aplicació per no ser les implicades persones ocupades directament per la companyia, es realitzarà la proposta de mesures cautelars a les empreses implicades.

En aquests casos la Direcció es posarà a la disposició de les empreses amb la finalitat que investiguin els fets i resolguin amb la major celeritat possible. Se sol·licitarà d'aquestes empreses informació sobre les seves resolucions, amb la finalitat de realitzar un seguiment i finalment tancar l'expedient. El tancament de l'expedient i les mesures adoptades per totes les empreses implicades seran informats a la Comissió d'Igualtat o, en defecte d'això, a la Representació Legal de les persones treballadores.

La companyia assumeix subsidiàriament la responsabilitat de facilitar un ambient de treball lliure d'assetjament i en cas que les persones o empreses implicades no actuïn davant un cas denunciat, la Direcció es posarà a la disposició de la persona presumptament assetjada amb la finalitat que pugui exercir el seu dret de tutela administrativa o judicial.

Model de denúncia por assetjament

Sol·licitant (marcar)	
- Persona afectada	- Recursos humans
- Representant de les persones treballadores	-Altres/s

CVE-DOGC-A-26064106-2026

Dades personals de la persona afectada	
Nom i cognoms	
- DNI/NIE	- Sexe
- Telèfon de contacte	- Correu electrònic
Dades personals de la persona afectada	
- Centre de treball	
- Lloc de treball	
Possibles testimonis	
- Nom i cognoms	- Lloc en l'empresa
Descripció dels fets	
(Detallar persones implicada, tipus de conductes, dates i llocs en què es van produir les conductes. continuï en cas de necessitar més espai al dors)	
Sol·licitud	
Sol·licito l'inici del Protocol	
Localitat i data	Signatura de la persona sol·licitant

Disposicions finals

Disposició final primera

Principi d'igualtat retributiva

L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

Les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels/de les treballadors/tr treballadores a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan a una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors/ores d'un sexe sigui superior al dels altres en un 25% més o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari/ària haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Disposició final segona

No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència

Els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

Disposició final tercera

Protecció a les treballadores víctimes de violència de gènere

Protecció a les treballadores víctimes de la violència de gènere. Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran aplicable tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Entre aquestes cal destacar:

- A. Dret preferent per a ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar a les víctimes de residència
- B. Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.)
- C. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació
- D. Avançament del període vacacional

Les faltes d'assistència de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons precedeixi.

No obstant això, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran el dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes aquests supòsits estableix pla d'igualtat d'aplicació, en defecte d'això, l'elecció correspondrà a la persona treballadora.

En aquest supòsit l'empresa mantindrà les retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys.

Disposició final quarta

Protecció contra l'assetjament sexual i moral

Totes les persones tenen dret referent a la seva intimitat i a la consideració que fa falta a la seva dignitat. Per tant, està absolutament prohibit en l'àmbit laboral l'assetjament sexual i moral.

I. Definicions

A. Es considera assetjament sexual en el treball qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de caràcter o connotació sexual amb el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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. Es considera assetjament moral en el treball a tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un rescabament o atemptat contra la dignitat del treballador/ora, a qui s'intenti sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament en l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o

CVE-DOGC-A-26064106-2026

conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/ora.

Aquest assetjament per part de companys o 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 obertura d'expedient informatiu per part de la Direcció de l'empresa, per a la qual es crearà una Comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment dirigit a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, articulant-se les mesures oportunes per a tal 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 els esbrinaments a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se convenients per a l'esclariment dels fets ocorreguts.

Aquest procés se substanciarà en un termini mínim de 10 dies. Durant aquest, es gaudirà d'absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament 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 que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció de conformitat a la qualificació establerta en el règim disciplinari.

A aquest efecte, l'assetjament sexual serà considerat sempre com falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa (comandaments, caps, responsables, etc.) o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant ni estar situats en el mateix centre de treball de la persona denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la recerca es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

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

Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera

Les taules salarials annexes a aquest Conveni tenen el caràcter de voluntàries per a les empreses i els treballadors que continuïn regint-se per altres convenis diferents a aquest. Però qualsevol de les esmentades empreses i treballadors poden assumir de comú acord i en qualsevol moment l'exclusivitat d'aquest Conveni.

Disposició transitòria segona

El text del Conveni del comerç de mobles de Catalunya per a 2000-2001 és una base inicial i testimonial de la seva existència, amb l'especificitat sub-sectorial i amplitud de l'àmbit territorial que recomanen actualment els governs estatal i autonòmic; a modificar tot el que sigui necessari en futures negociacions perquè cada província, per mediació dels seus representants, introdueixi les seves necessitats peculiars; i en definitiva per a promoure la seva progressiva i pacífica adhesió i aplicació.

D'acord amb l'exposició precedent:

1. L'aplicació de l'esmentat Conveni ha de fer-se tenint present el recollit en l'article 2 (àmbit funcional) i a la disposició transitòria primera.
2. Que els convenis pels quals s'han vingut dirigint fins ara continuïn plenament vigents, amb les seves modificacions i actualitzacions successives, fins que totes dues parts, en pacífic i mutu acord, pactin l'aplicació

CVE-DOGC-A-26064106-2026

d'aquest conveni, que haurà de ser amb vinculació a la totalitat del seu contingut, tal com estableix l'article 8.

3. Aquest Conveni serà aplicable a les províncies de Lleida, Tarragona i Girona en la mesura en què les organitzacions empresarials i sindicals provincials s'adhereixin al present de conformitat amb l'exposat anteriorment.

Disposició transitòria tercera

Regulació del lloc de treball de "ajudant de muntador i magatzem" i integració en la categoria de "mosso/a"

El lloc de treball de "ajudant de muntador" mantindrà la seva plena vigència i conservarà les seves condicions laborals actuals en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, exclusivament per a aquelles empreses la plantilla de les quals no excedeixi de cinquanta (50) persones treballadores.

No obstant això, l'anterior, aquest lloc podrà integrar-se en la categoria professional de "mosso/a", sempre que realitzi les funcions i tasques establertes en l'article 14 per a aquesta especialitat.

En el cas de les empreses la plantilla de les quals sigui superior a cinquanta (50) persones treballadores, el nou lloc de treball de "mosso/a" desplegarà tots els seus efectes jurídics i econòmics a partir de l'1 de gener de 2026. En conseqüència, a partir d'aquesta data, el lloc de "mosso/a" absorirà els llocs de "ajudant de muntador i magatzem" existents en l'àmbit de l'empresa, equiparant-se a efectes salarials al lloc de treball d'auxiliar administrativa (grup II).

El canvi de lloc "d'ajudant de muntador i magatzem" a "mosso" haurà de contemplar la regla que limita la compensació i absorció de l'article 29è, per la qual cosa no es podrà compensar ni absorbir l'increment salarial, que aquest canvi suposa, de conceptes retributius que es vinguessin percebent amb anterioritat.

Tot l'anterior s'entén sense perjudici del que s'estableix en l'article 39 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria de mobilitat funcional.

Annex I

Taules salarials mensuals des de l'1/01/2025

Grups	Mercantil	Administratiu	Tècnic d'ofici	Subaltern
V	Encarregat d'establiment	Cap administratiu	Decorador/a	
		Responsable RRHH	Tècnic/a reformes d'interiors	
IV	Venedor/a 1a	Comptable - caixer/a	Estilista	
			Professional d'ofici 1r	
			Professional d'ofici reformista	
			Xofer-mecànic	
III	Venedor/a 2a	Oficial administratiu/iva	Professional d'ofici 2n	
			Ajudant de reformista	
			Xofer	
II	Ajudant de venedor/a	Auxiliar administratiu/iva	Dibuixant - projectista	
		Cobrador/a		

CVE-DOGC-A-26064106-2026

IA			Ajudant de muntador i magatzem	Recepcionista - telefonista
			Polidor/a	
I				Personal de neteja

Taula salarial mensual del personal que cobra comissions

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per plus conveni	Salari total	PTD
V	Encarregat/ada	905,85	456,76	1.362,61	4,14
IV	Venedor/a 1a	887,26	333,61	1.220,87	4,14
III	Venedor/a 2a	871,52	312,48	1.184,00	4,14
II	Ajudant	859,34	324,66	1.184,00	4,14

Taula salarial mensual del personal que no cobra comissions

Grup	Categoria	Salari base de grup	Complement per plus conveni	Salari total	PTD
V	Cap administratiu/iva	1.362,61	79,26	1.441,87	4,14
	Decorador/a	1.362,61	79,26	1.441,87	4,14
	Encarregat/ada	1.362,61	0,00	1.362,61	4,14
	Tècnic de reformes d'interiors	1.362,61	79,26	1.441,87	4,14
	Responsable RRHH	1.362,61	79,26	1.441,87	4,14
IV	Comptable - caixer/a	1.220,88	77,59	1.298,47	4,14
	Estilista	1.220,88	77,59	1.298,47	4,14
	Professional d'ofici 1r	1.220,88	0,00	1.220,88	4,14
	Professional d'ofici reformista	1.220,88	0,00	1.220,88	4,14
	Xofer - mecànic	1.220,88	0,00	1.220,88	4,14
	Venedor/a 1a	1.220,88	0,00	1.220,88	4,14
III	Oficial administratiu/iva	1.165,42	91,03	1.256,45	4,14
	Professional d'ofici 2n	1.165,42	18,58	1.184,00	4,14
	Ajudant de reformista	1.165,42	18,58	1.184,00	4,14

CVE-DOGC-A-26064106-2026

	Xofer	1.165,42	18,58	1.184,00	4,14
	Venedor/a 2a	1.165,42	18,58	1.184,00	4,14
II	Auxiliar administratiu/iva	1.054,26	129,74	1.184,00	4,14
	Cobrador/a	1.054,26	129,74	1.184,00	4,14
	Dibuixant - projectista	1.054,26	129,74	1.184,00	4,14
	Ajudant de venedor/a	1.066,51	117,49	1.184,00	4,14
IA	Ajudant de muntador i magatzem	1.051,78	132,22	1.184,00	4,14
	Polidor/a	1.051,78	132,22	1.184,00	4,14
	Recepcionista - telefonista	1.072,63	111,37	1.184,00	4,14
I	Personal de neteja	1.072,63	111,37	1.184,00	4,14
	PTD (Plus Transport Diari)				

(26.064.106)

Grau de parentiu

Consanguinitat

Afinitat

