

RESOLUCIÓ de 3 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08000795011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la patronal Gremi del Comerç Tèxtil de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FESMC-UGT Catalunya i Federació de Serveis-CCOO de Catalunya, el dia 27 de desembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08000795011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA  
(para el período 01 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025)

## CAPÍTULO I Disposiciones Generales

### Artículo 1. *Ámbito*

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas de Comercio Textil de la provincia de Barcelona, tanto al por mayor como al por menor, y de aquellas en que, aun interviniendo en otras actividades, la textil sea la que prepondere.

Afectará a la provincia de Barcelona, por lo que quedarán incluidas dentro de estas normas todas las empresas y sucursales domiciliadas en la misma o que en lo sucesivo se establezcan.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte el Gremi de Comerç Textil i Sastreria de Barcelona y Provincia y de otra la Federación de Servicios de CCOO de Catalunya y la Federación de Servicios, Movilidad y Ciudadanía de Catalunya de UGT (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio. Quedan excluidos del presente Convenio todas las personas trabajadoras que pertenezcan a la plantilla de empresas afectadas por otros convenios o cualquier otra regulación que afecte asimismo a un determinado sector de personal no mercantil.

### Artículo 2. *Vigencia y Duración*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial, a excepción de sus efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2025. El presente Convenio regirá hasta 31 de diciembre de 2025.

A partir del día 1 de enero de 2026, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año. A este respecto expresamente se establece que el convenio estará denunciado automáticamente en el momento de su efectiva publicación en el BOPB. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora, a lo previsto en el art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, denunciado el presente convenio su contenido normativo seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo Convenio colectivo.

### Artículo 3. *Compensación y Absorción de Mejoras*

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

### Artículo 4. *Garantía Ad Personam*

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre las empresas y personas trabajadoras, que, en su cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, habrán de respetarse íntegramente.

### Artículo 5. *Incentivos*

Existiendo para determinados puestos de trabajo de referencia en el presente convenio unas primas, premios, bonificaciones, comisiones sobre ventas o participaciones en beneficios en la mayoría de las empresas de este ramo, tales empresas podrán reestructurar los incentivos de referencia con tal de que, en cuanto a su contenido económico, no sufran perjuicio alguno las personas trabajadoras afectadas hasta el presente, siempre que así se acuerde, cuando la variación sea colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras y sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto legalmente en cada momento.

### Artículo 6. *Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, salvo en aquellos casos en que en aquellas se hubieran negociado convenios de empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector del Comercio y en el Convenio General de Comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como el resto de las disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

### Artículo 7. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y otros 4 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La comisión paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo contenida en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la comisión paritaria los siguientes:

- Gremi de Comerç Textil i Sastrería: Paseo de Gracia, nº 37, 2º 1ª.
- FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4º planta, 08001 Barcelona.
- Serveis CCOO: Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- d) Estudio y adaptación, en su caso, de los salarios regulados en el presente convenio colectivo en función de las modificaciones e incrementos del SMI en cómputo anual que se puedan establecer durante la vigencia de aquél.
- e) Todo aquello relacionado con la corrección del absentismo que se regula en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio, en los términos y con el contenido recogido en la indicada disposición.
- f) Determinar, si procede, la aplicación de la cláusula de revisión salarial en los términos previstos en el artículo 20 del presente Convenio.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

## CAPÍTULO II Organización del Trabajo

### Artículo 8. *Organización del Trabajo y Pluralidad de Funciones*

#### 8.1. Organización del trabajo

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

Son enunciativos los diferentes cometidos asignados a cada categoría o especialidad, ya que toda persona empleada deberá llevar a cabo las labores y funciones requeridas por sus superiores, sin menoscabo de su dignidad.

#### 8.2. Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la misma empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquélla, aunque respetando a tales efectos lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 9. *Formación y Promoción Profesional*

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

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

Por tanto, se acuerda:

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para conseguir dichos objetivos se crea una comisión mixta denominada "Comisión de Profesionalización del Sector del Comercio Textil de Barcelona y Provincia". Sus competencias serán las siguientes:
  - a) Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector; procurar que tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de las personas trabajadoras del sector.
  - b) Entender de las solicitudes y de la impartición de los cursos de formación.
  - c) Solicitar subvenciones tanto para los programas de formación como para las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
  - d) Establecer criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de clasificación profesional definido en este Convenio.
  - e) Proporcionar los medios para que las acciones programadas lleguen a conocimiento del mayor número de personas trabajadoras y empresas y para facilitar su participación.
  - f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.
3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, previo acuerdo de las partes, mediante fundación u otra figura legal que acuerden, pero en ningún caso tendrá afán de lucro.
4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia de este Convenio.
5. Las empresas que impartan cursos de formación profesional o que acuerden con las personas trabajadoras la realización de cursos dentro de la jornada laboral, tendrán que mantenerles el salario, que será a cargo de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Por último, se establece el derecho sindical a negociar la formación profesional continua en las empresas, la subvencionada (sectorial, intersectorial y bonificada) y la financiada por la propia empresa, la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

#### Artículo 10. *Ingresos y Períodos de Prueba*

Se fijan los siguientes períodos de prueba vinculadas a los puestos de trabajo y funciones de referencia integradas en los distintos grupos profesionales desarrollados en el artículo 19 del presente Convenio: personal técnico titulado en grado medio o superior, director, jefes de división, de personal, de compras y/o de ventas, encargado general, 6 meses; restante personal, 3 meses, a excepción de los ayudantes y auxiliares, para los cuales será de 1 mes.

Dichos períodos de prueba serán también aplicados en los ascensos a superior categoría de referencia / grupo profesional, a fin de consolidarlos, siempre que cada ascenso no se produzca de forma automática. De no ser positiva dicha prueba, será repuesta la persona trabajadora en su anterior cometido.

La duración del período de prueba no podrá superar el 50% de la duración máxima pactada en el contrato, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

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

## Artículo 11. Ceses

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo a la dirección de ésta, al menos, con 15 días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio. No obstante, ello, de común acuerdo y cuando las actividades a desarrollar así lo requieran, bien sea por su especial relevancia y/o contenido, las partes podrán establecer en el contrato de trabajo un período de preaviso superior al establecido en este apartado cuya duración máxima no podrá exceder de 2 meses.

Concretamente, las categorías de referencia integradas en los distintos grupos profesionales susceptibles de establecer un período de preaviso de hasta un máximo de 2 meses son las que a continuación se recogen:

- Jefe de Personal,
- Jefe Administrativo,
- Jefe de Ventas,
- Jefe de Compras,
- Encargado General,
- Jefe de Almacén,
- Jefe de Sección,
- Jefe de Equipo,
- Encargado de Establecimiento,
- Técnico de Sistemas,
- Analista y
- Dibujante.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada o acordada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la misma el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar el preaviso de cese con una antelación mínima de 15 días, en todas las modalidades de contratación cuya duración sea superior a un año, a no ser que, en la misma línea desarrollada en el párrafo primero de este artículo, hayan acordado contractualmente un preaviso superior al referenciado.

El incumplimiento genera la obligación de abonar una cantidad equivalente a los salarios de un día por cada jornada de retraso en el preaviso.

## Artículo 12. Jornada Laboral

La duración de la jornada de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.769 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

La Dirección de la empresa, de común acuerdo con el comité, delegados de personal, delegado sindical o, en su caso, con las personas trabajadoras cuando no existan aquellos, fijará el horario de aplicación, ya sea continuo o partido, por turnos, rígido o flexible.

No obstante, cada empresa, informando y de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras con la antelación suficiente, según sus características o necesidades, podrá establecer una jornada de trabajo irregular, en tanto no sobrepase el número de horas anuales pactadas en el presente Convenio, y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecidos como la jornada máxima diaria, que no podrá superar las 9 horas y treinta minutos de trabajo efectivo.

El número de horas de trabajo anuales que consta especificado en el primer párrafo del presente artículo se prorrateará proporcionalmente para aquellas personas trabajadoras con contratos de duración inferior a un año.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicio en alguno o alguno de los días oficiales anuales (domingos y festivos), en los que se autoriza la apertura comercial de los establecimientos por parte del departamento competente de la Generalitat de Cataluña, disfrutarán de 1 día y medio de descanso a realizar, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, asistido de sus representantes legales, en los tres meses siguientes o, en su caso y previo acuerdo con la RLPT, se percibirá una compensación económica en la cuantía e importe que se negocie al respecto.

En aquellos casos en que el descanso semanal de las personas trabajadoras coincida con un festivo oficial, el apuntado descanso no se perderá y deberá ser trasladado a otra fecha diversa la cual se determinará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Aquellos excesos de jornada se compensarán/disfrutarán en días completos.

Las empresas quedan obligadas a tener un sistema de registro de presencia del personal en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia. Previa solicitud por parte del personal o por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los mismos tales registros. Cualquier modificación legal, del tipo que fuere, en relación con esta obligación prevista en la normativa laboral vigente a fecha de la firma del presente convenio, incluso su supresión, automáticamente será tenida en cuenta y considerada a todos los efectos en la presente norma colectiva.

Se mantendrá de carácter festivo el Sábado Santo a todos los efectos. No obstante, en cada empresa se podrá acordar, con las personas trabajadoras, y con la intervención necesaria del comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiere, la sustitución de dicha fiesta por lo que libre o voluntariamente acuerden ambas partes. En caso de no existir acuerdo, tal día seguirá siendo festivo. Las empresas ubicadas en zonas turísticas podrán sustituir dicha fiesta por la del primer día hábil posterior al Sábado Santo, con las mismas posibilidades de sustitución de tal día, en la forma expuesta anteriormente.

- Zona Turística (Z1 y Z2) término municipal de Barcelona:

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre del Horarios Comerciales (BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias (DOGC núm. 7426, de 03/08/2017) y que por aplicación del artículo 38 de ésta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal del Barcelona (zona Z1 y Z2) estarán a lo dispuesto en el punto 3 del "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal del Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado "Acord Social" como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa aquél, mantengan su vigencia. Todo ello salvo acuerdo específico a este respecto con la representación legal de las personas trabajadoras en cuyo caso se respetará éste.

#### Artículo 13. *Fomento de la Contratación Indefinida*

La contratación indefinida de inicio debe ser la regla general en el acceso al empleo, y la contratación temporal ha de ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural y los que tengan vocación de permanencia, han de ser cubiertos con contratos indefinidos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, que en la empresa y en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias, se actúe respecto a la contratación con criterios de causalidad, en aplicación de nuestro ordenamiento laboral, con el objeto de erradicar la contratación temporal injustificada

En la línea anteriormente indicada y en base a las estipulaciones contenidas en el art. 15.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Lo establecido anteriormente también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 14. *Contrato de Formación en Alternancia*

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

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- b) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- c) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- d) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- e) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- f) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- g) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

h) La jornada de los contratos de formación en alternancia, que comprenderá tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo dedicado a la formación dispensada por el centro o entidad de formación o, en su caso, la propia empresa, será la establecida en el contrato individual, con sujeción a los límites legales y convencionales que resulten de aplicación y de acuerdo con el correspondiente plan o programa formativo.

Su duración y distribución deberán garantizar la compatibilidad entre el trabajo efectivo y el correcto desarrollo de las actividades estrictamente formativas.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

i) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

j) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

k) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

l) La retribución será equivalente al salario del grupo profesional y nivel salarial categoría que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre y normativa complementaria.

#### Artículo 15. *Contrato por Circunstancias de la Producción*

Las empresas podrán formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la indicada en el presente artículo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 16. *Contrato a Tiempo Parcial*

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

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

El contrato a tiempo parcial deberá ser como mínimo de 10 horas semanales, salvo contrataciones para eventos específicos de un día de duración o cobertura de interinidades o reducciones de jornada a tiempo parcial, y deberá figurar en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán prioridad, en situaciones y condiciones de homogeneidad y para la cobertura de similares posiciones, para pasar a tiempo completo antes de que las empresas realicen nuevas contrataciones.

El número de horas complementarias pactadas factibles de formalizar no podrá exceder del 60 por ciento de las ordinarias contratadas.

Sin perjuicio del porcentaje de horas complementarias indicadas en el párrafo anterior, y en atención a las previsiones contenidas en el apartado g) del artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias desarrolladas en los dos párrafos anteriores no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer punto de este artículo.

Aquellas personas trabajadoras que en un año natural hayan agotado la totalidad de las horas complementarias pactadas consolidaran, en el año natural siguiente, el 20% de las mismas pasando, de este modo, a considerarse como parte de su jornada ordinaria ampliándose, así, la misma con los límites establecidos al efecto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. Para que se lleve a cabo la citada consolidación de horas, la persona trabajadora deberá mostrar su acuerdo al respecto. En relación con la consolidación que se desarrolla en el presente apartado, se establece que se respetará en las empresas cualquier otro acuerdo existente con anterioridad y que prevea unas condiciones de consolidación más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Para todo lo no previsto en relación con los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Contrato Fijo Discontinuo*

Esta modalidad se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Expresamente se establece la posibilidad de formalizar esta modalidad contractual a tiempo parcial pudiendo desarrollar, de este modo, horas complementarias de ser estas necesarias. Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un período mínimo de llamamiento de 4 meses al año (120 días).

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 16 horas semanales y la misma siempre deberá tener carácter continuado.

Los llamamientos se realizarán, mediante comunicación escrita y con una antelación de 15 días respecto de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la empresa, atendiendo al puesto de trabajo; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito a las personas trabajadoras, con carácter previo a la misma y aplicando los criterios anteriores en orden inverso.

La distribución de la jornada se hará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido del contrato.

En defecto de acuerdo al respecto, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del periodo de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

## Artículo 18. *Contratación de Personas Trabajadoras con Diversidad Funcional*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas debe tener carácter excepcional.

## Artículo 19. *Grupos Profesionales*

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadradas en los Grupos Profesionales desglosados por áreas funcionales según se desarrollan en el apartado 2º de este artículo:

### 1. Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

### 2. Grupos Profesionales

A continuación, se desarrollan las áreas y grupos profesionales a los que quedarán encuadrados las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

#### Grupo I. Área Comercial:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

#### IA)

##### 1. Jefe/a de personal:

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas órdenes para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones y labores análogas.

2. Jefe/a de ventas:

Es quien tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

3. Jefe/a de compras:

Es quien realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

4. Encargado/a general:

Es quien se encuentra al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

IB)

5. Jefe/a de almacén:

Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios etc.

6. Jefe/a de sección:

Es quien está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores y trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "Jefe de Sucursal" o "Jefe de Grupo."

7. Encargado/a de establecimiento:

Es quien está al frente de un establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa. Realiza, las siguientes funciones: verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos así como la gestión del producto en tienda y su parte creativa y comercial; atención al cliente en la resolución de sus dudas; llevar todos los registros y controles del establecimiento al día; realizar el cierre de las ventas del día.

8. Encargado/a de 2ª:

Es quien no estando al frente de un establecimiento, a tenor de su experiencia, antigüedad en la empresa y capacidad profesional, puede suplir al encargado/a en ausencia de éste, realizando las siguientes funciones: verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos; atención al cliente en la resolución de sus dudas; llevar todos los registros y controles del establecimiento al día; realizar el cierre de las ventas del día.

9. Viajante:

Es quien, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según una ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todas las personas trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "corredor de plaza".

ID)

10. Vendedor/a de primera o vendedor/a:

Es el/la dependiente de segunda con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil, cuya función fundamental es la de efectuar y concretar las ventas. Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de las prendas, artículos, accesorios y complementos que expenda, todo ello con el fin de orientar a los clientes. Los referenciados conocimientos se entienden deberán haber sido conseguidos, durante los años de permanencia en la empresa. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como la solicitud de los mismos al almacén cuando ello sea necesario.

11. Vendedor/a de segunda:

Es el/la ayudante de primera o ayudante con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Las funciones y cometidos de éste serán los mismos que los fijados para el vendedor/a de primera o vendedor/a.

12. Ayudante de primera o ayudante:

Es quien se inicia en el oficio de dependiente en el mundo laboral a través del oficio de vendedor/a en el comercio textil. Durante el tiempo que permanezca adscrito en esta categoría profesional, el empresario deberá iniciarlo por sí mismo o por otra persona, en los conocimientos básicos y fundamentales de la profesión. Del mismo modo y siempre con fines formativos, deberá auxiliar en sus labores tanto a los vendedores.

13. Trabajador/a con contrato para la formación en alternancia:

Es el empleado titular de un contrato de esta naturaleza. Sus labores y funciones se regirán en base a lo estipulado en el artículo 14 de este Convenio.

Grupo II. Área de Informática

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

1. Técnico de sistemas:

Es quien con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de: seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y base de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministros de software; analizar el rendimiento total de la instalación u efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios necesarios en el hardware para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de software como de hardware.

2. Analista:

Es quien, con dominio de las posibilidades del hardware y software de la instalación de la empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidas; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto, analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores y las trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "analista-programador."

### 3. Programador/a de primera:

Es quien, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del software base de dicha instalación, realiza las funciones de; a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo. En este puesto de trabajo referencial quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores y trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "operador de consola"

### 4. Programador/a de segunda:

Es quien, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo. En este puesto de trabajo referencial quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores y las trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "operador de periféricos."

## Grupo III. Área Administrativa

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

### III A)

#### 1. Jefe/a Administrativo/a:

Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

### III B)

#### 2. Jefe/a de Sección:

Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los/las empleados/as a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los/las contables y cajeros/as que tengan personal que les esté directamente subordinado.

#### 3. Contable, cajero/a:

Se incluyen en esta categoría los y las contables y cajeros/as no comprendidos en anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

### III C)

#### 4. Oficial administrativo/a de primera:

Es el/la oficial administrativo/a de segunda con 3años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Dicho/a trabajador/a tendrá un sector de tareas a su cargo y, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados o empleadas a su mando, ejecuta, bajo la dependencia de un jefe/jefa, una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, manejo y custodia de los caudales principales de la empresa: planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de informes solicitados; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente en 6.

5. Oficial de caja:

Es el/la auxiliar de caja de primera con 3 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Efectuará y llevará el control, con o sin otros empleados o empleadas bajo su supervisión, de los movimientos que se produzcan en la/las caja/cajas de la empresa, así como supervisará y fiscalizará directamente las actividades de los auxiliares y aspirantes de caja, caso de que los haya y demás funciones análogas al respecto.

III D)

6. Oficial administrativo/a de segunda:

Es el/la auxiliar administrativo/a con 3 años de experiencia en dicha categoría en el comercio textil. Será la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite; y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia e iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

III E)

7. Auxiliar administrativo/a:

Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los/las oficiales y jefes/jefas en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

8. Auxiliar de caja:

Es la persona trabajadora que se inicia en el oficio de cajero/a.

Grupo IV. Área de actividades diversas administrativas:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo

IV A)

1. Dibujante:

Es quien realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

2. Escaparartista:

Es quien tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

3. Rotulista:

Es quien se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

IV B)

4. Oficial de mantenimiento:

Es el/la oficial de primera electricista que, además, tiene conocimientos básicos y práctica de fontanería, carpintería, albañilería, pintura y oficios similares.

IV C)

5. Chofer:

Es quien conduce un vehículo al servicio de una empresa. En el supuesto de que el/la chofer temporalmente careciese de trabajo a desarrollar dentro de su categoría específica, la empresa obligatoriamente lo desatinará durante dichos períodos a otros trabajos, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el/la chofer en el caso de que se le retire el carné de conducir temporalmente, por faltas cometidas durante su jornada laboral.

IV D)

6. Profesional de oficio de primera:

Se incluyen en este epígrafe los/las trabajadores/as que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primera, segunda, tercera o ayudante. Se comprenderán en esta clase los y las ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los conductores de vehículos de motor, los cuales se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

IV E)

7. Profesional de oficio de segunda:

Sus funciones vienen establecidas en la propia definición de profesional de oficio de primera. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los/las trabajadores/as cuya categoría fuera la extinta del "Ayudante de Oficio"

IV F)

8. Jefe de Equipo:

Es quien, al frente de los mozos(as) y mozos(as) especializados(as) si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

IV G)

9. Mozo/a especializado/a:

Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

IV H)

10. Mozo/a torista:

Es quien de manera habitual maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes.

IV I)

11. Mozo/a:

Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento. Cuando el mozo/a acredite una antigüedad mínima en la empresa de tres años en el mismo cargo, pasará a la categoría de "mozo especializado" a todos los efectos. En la categoría profesional de referencia quedan automáticamente integrados todas las personas trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "empaquetador"

IV J)

12. Telefonista:

Es quien habitualmente atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

IV K)

13. Conserje:

Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias. Complementariamente también podrá efectuar labores de cobros y pagos. En su virtud, quedarán automáticamente integrados en esta categoría profesional todas las personas trabajadoras cuya categoría fuera la extinta de "cobrador."

IV L)

14. Vigilante:

Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

IV M)

15. Personal de limpieza:

Es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

### CAPÍTULO III Condiciones Económicas

#### Artículo 20. *Retribuciones e Incrementos Salariales*

Se establecen para la vigencia del presente Convenio, el siguiente incremento salarial:

1. Por lo que respecta al año 2025 las tablas salariales y resto de conceptos económicos se incrementan en un porcentaje equivalente al 3,5% con efectos del 1 de enero de 2025 tal y como se recoge en el anexo 1 tablas salariales del presente Convenio. Tales incrementos se aplicarán sobre las tablas provisionales del año 2025 que fueron publicadas en el BOPB del pasado 16 de abril de 2025. Aquellos atrasos que se pudieran haber generado por aplicación del indicado incremento, deberán ser abonados por las empresas al mes siguiente de la publicación en el BOPB del presente convenio.

2. Cláusula de revisión salarial: Una vez constatado el IPC interanual del año 2025 y éste superase el 3,5%, los salarios serán revisados en el exceso, con un límite máximo de un 1%. A tal efecto la comisión paritaria, antes del 31 de enero 2026, formalizará, si procede, las correspondientes tablas provisionales del ejercicio 2026 aplicando los incrementos/porcentajes que, en su caso, pudieren corresponder sobre las tablas salariales del ejercicio 2025.

#### Artículo 21. *Gratificaciones Extraordinarias*

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a las personas trabajadoras en la cuantía de una mensualidad, o la parte proporcional de la misma en función de la fecha de incorporación de la persona trabajadora a la empresa, las pagas o gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Paga de marzo: que se hará efectiva hasta el 22 de marzo.
- Paga de verano: que se hará efectiva hasta el 22 de junio.
- Paga de navidad: que se hará efectiva hasta el 22 de diciembre.

La denominación Paga de marzo viene a sustituir a la antigua denominación Paga de beneficios.

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, la paga de marzo podrá prorratearse en las doce mensualidades ordinarias a percibir por parte de la persona empleada.

Aquellas personas trabajadoras que perciban comisiones o incentivos en función de las ventas compensarán la paga de marzo con dichas comisiones, siempre que el importe de las mismas sea igual o supere una mensualidad.

#### Artículo 22. *Antigüedad*

Con efectos del pasado 31 de julio de 1997 se suprimió definitivamente el concepto económico antigüedad o aumento periódico por años de servicio.

No obstante, lo anterior, las cantidades que las personas trabajadoras hubieren percibido por tal concepto se mantendrán en un complemento ad personam denominado Complemento ex-vinculación (CEV), no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

#### Artículo 23. *Salario Hora Profesional*

El salario hora profesional se obtendrá, para cada categoría de referencia incluida en los grupos profesionales previstos en el presente convenio, multiplicando el salario pactado en este Convenio por 15 y dividiendo el producto por el total de horas anuales de trabajo acordadas en el artículo 12.

#### Artículo 24. *Compensación por Cese*

Cuando un trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha del despido declarado procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieren corresponderle, percibirá junto a la liquidación, una compensación económica de 6 mensualidades de su remuneración ordinaria.

Por remuneración ordinaria se entenderá el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en materia de cálculo.

#### Artículo 25. *Plus de Nocturnidad*

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas en el indicado período se retribuirán con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora la compensación de ese trabajo por descansos.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación aplicable al respecto.

## CAPÍTULO IV Mejoras Sociales

### Artículo 26. *Enfermedad*

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, las personas trabajadoras percibirán el importe íntegro de su salario correspondiente al mes anterior a la baja, incluidas las comisiones que en ese período hubiesen podido percibir y que se reflejan en la base reguladora del indicado mes, abonando así las empresas las posibles diferencias existentes entre ésta y la prestación por incapacidad temporal, todo ello aunque hayan sido sustituidos y por el tiempo de duración de la citada incapacidad temporal.

No obstante, lo apuntado en el apartado anterior y a los efectos de reducir y corregir el absentismo injustificado, las partes que firman el presente Convenio han acordado una serie de mecanismos de corrección del mismo según se desarrolla en la Disposición Adicional Sexta de la presente norma colectiva.

Los períodos de baja por incapacidad temporal deben entenderse y/o asimilarse a período de trabajo efectivo. En atención a ello tales períodos deberán considerarse siempre para el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima establecida en el artículo 12 del presente Convenio.

Los Delegados de Personal y/o Comités de empresa colaborarán con la empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

### Artículo 27. *Vacaciones*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán una duración anual de 31 días naturales y deberán iniciarse en lunes no festivo.
  
- Las vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, rotativas y sin tener en cuenta la fecha de antigüedad de las personas trabajadoras para su disfrute. Mediante acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa se podrán disfrutar las vacaciones en dos turnos: el primero de 21 días entre junio y septiembre y el segundo de 10 días durante el resto del año. Dicho acuerdo se incluirá en el calendario laboral anual.
  
- De no existir representación legal de los trabajadores en la empresa y/o en el centro de trabajo la dirección podrá acordar con sus personas trabajadoras el establecimiento de las vacaciones en la forma y modo indicadas en el párrafo anterior o del modo alternativo que expresamente acuerden. Este acuerdo se deberá incluir en el calendario laboral anual.
  
- El abono de los incentivos y/o comisiones durante el período de vacaciones se ajustará a las previsiones legales y jurisprudenciales existentes al respecto.
  
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.
  
- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.
  
- Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

## Artículo 28. *Calendario Laboral y de Vacaciones*

Anualmente las empresas junto con la representación legal de las personas trabajadoras elaborarán el calendario laboral, el cual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Este calendario deberá formalizarse y quedar expuesto nunca más tarde del mes de diciembre del año anterior

Igualmente, las empresas elaborarán conjuntamente con los delegados de personal, comités de empresa, delegados sindicales o personas trabajadoras en caso de que no existan aquellos, el calendario de vacaciones. Este calendario deberá formalizarse antes de la finalización del mes de febrero de cada año.

Elaborado el calendario laboral y el calendario de vacaciones se facilitará la correspondiente copia tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como al personal.

## Artículo 29. *Permisos Retribuidos*

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

Los motivos que den lugar al permiso se comunicarán por escrito a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible.

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

Las licencias o permisos retribuidos contemplados en el presente artículo, así como los regulados en el artículo 37 del ET, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente, aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo serán abonados a salario real; es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe en un día trabajado.

Las licencias retribuidas serán las siguientes:

- a) En caso de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho, 15 días naturales.
- b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días laborables.  
  
Este permiso se podrá disfrutarse por parte del trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 3 días laborables si el hecho causante del permiso se produce dentro de la misma provincia en la que reside el trabajador/a que solicita el mismo. Será de 4 días laborables si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes a la de residencia del trabajador/a.

Por último, el permiso será de 5 días laborables si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.

d) Por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día o 2 días si el evento se celebre fuera de la Comunidad Autónoma de residencia.

e) Por cambio de domicilio habitual, 2 días laborables.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando estos cursen estudios de carácter oficial y académico.

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

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

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente párrafo equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

#### Artículo 30. *Permisos No Retribuidos*

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de 7 días y máxima de 5 meses. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante informe médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo, sin ser necesaria la especificación concreta de la enfermedad en cuestión a los efectos de preservar la intimidad del empleado. A tal efecto el indicado informe, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión de la persona trabajadora.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deberá ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

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

#### Artículo 31. *Uniforme y Reposición de Prendas*

A las personas trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adaptadas al trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad de la persona trabajadora y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabados el nombre o insignia de la misma o de la sección a la que pertenezca la persona trabajadora. Los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de aquellas.

Por lo que se refiere al resto del personal, y en lo que afecta al uso de determinadas prendas en el desarrollo de su trabajo, se estará a lo que, al respecto se pacte en cada empresa, con el comité, delegados de personal o sindical o personas trabajadoras, si no existiese dicha representación.

#### Artículo 32. *Suspensión del Contrato por Nacimiento o Permiso de Nacimiento y Cuidado del Menor, Riesgo Durante el Embarazo o cuidado del Lactante, Adopción y Acogimiento*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

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

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

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

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

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor ampliable en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas una para cada uno de los progenitores por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Dicha suspensión producirá sus efectos, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el período legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones legales desarrolladas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 33. *Reducción de la Jornada por Lactancia*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma.

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

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

A su vez, y si así lo solicitara la persona trabajadora afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la suspensión del contrato por nacimiento, la persona trabajadora podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por cuidado del lactante.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por ambos progenitores.

El permiso por cuidado del lactante aumentará proporcionalmente en caso de nacimiento múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho de ausencia al trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, previo aviso a la dirección de la Empresa no inferior a dos semanas.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 34. *Reducción de la Jornada por Guarda Legal y Supuestos Similares. Adaptación de la Duración y Distribución de la Jornada de Trabajo*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora en los términos previstos legalmente.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Aquella persona trabajadora que como consecuencia de la solicitud de la reducción de jornada prevista en este artículo requiera, igualmente, un cambio de centro de trabajo para el mejor cuidado de la persona causante de la citada reducción tendrá derecho al mismo quedando adscrito a aquel centro. Este derecho se podrá ejercitar siempre que la estructura del centro pueda asumir la incorporación de dicha persona y, además, siempre que en el centro solicitado no existan ya otro u otros trabajadores que vengan desarrollando una jornada reducida por supuestos análogos. Adicionalmente, la vacante en el centro de origen deberá quedar debidamente cubierta por otra persona trabajadora proveniente del centro de destino del empleado que reduce su jornada y al que quedará adscrito. De ya existir en el centro solicitado empleados en situación de reducción de jornada el trabajador o trabajadora será desplazado a un centro limítrofe al solicitado siempre dentro del mismo municipio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

2. En materia de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo se estará a las disposiciones reguladas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Específicamente las partes que suscriben el presente convenio colectivo desean expresar que también se tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal de los/as trabajadores /as con personas menores o mayores a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acrediten determinadas circunstancias tales como:

- Pareja mono parental.
- Mujer víctima de violencia de género.
- Familias numerosas.
- Familias con hijo o hijos con discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Familias que tengan a su cargo a un menor o a un mayor dependiente.
- Familias que tengan a su cargo a un hijo/a enfermo.

3. En las empresas en que existan varios centros de trabajo en la misma provincia, se tratará de garantizar al personal que tenga hijos en edad escolar, el acercamiento a su lugar de residencia siempre que se solicite por escrito y ello sea posible organizativamente.

#### Artículo 35. *Excedencias*

En todos los casos de excedencias, las personas trabajadoras deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la empresa obligada a contestar a la persona trabajadora dentro del referido plazo. Caso de superarse los 15 días naturales sin nada haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

## 1. Excedencia Voluntaria:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el supuesto que se solicite un período de excedencia inferior al límite máximo indicado, ésta podrá prorrogarse hasta dicho límite siempre que se notifique a la empresa con una antelación mínima de 30 días.

La persona trabajadora excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma o de cualquiera de las prórrogas que hubiera podido solicitar. Finalizado el período de excedencia sin que la persona trabajadora hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado la persona trabajadora quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

## 2. Excedencias Especiales:

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal del cónyuge o pareja de hecho o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

Las personas trabajadoras que resulten elegidas para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, las personas trabajadoras deberán comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los tres primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, la persona trabajadora mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo.

En situación de excedencia especial o forzosa de una persona trabajadora, la empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de sustitución por el tiempo de duración de la misma.

d) Por estudios:

Aquellas personas trabajadoras que cursen estudios oficiales para la obtención de un título o grado de carácter académico o profesional, y con el objetivo fundamental de preparar adecuadamente las pruebas o exámenes a los que se deban someter, podrán disfrutar de una excedencia de un mes de duración continuada, prorrogable a otro mes adicional, con la limitación de una solicitud por centro de trabajo y año escolar.

Para el disfrute de dicha excedencia la misma se deberá solicitar con dos meses de antelación a la fecha de inicio de la misma.

La presente excedencia, que garantizará la reserva del puesto de trabajo, igualmente conllevará, en el momento de la reincorporación, el mantenimiento de las condiciones laborales anteriores a su disfrute.

#### Artículo 36. *Descuento por Compras*

A las compras de las personas trabajadoras o de sus parientes directos que convivan con ellos en el mismo domicilio, efectuadas en las empresas en las que aquéllos presten sus servicios, se les aplicará un descuento del 20% sobre el precio de venta al público, excepto en las actividades de detallistas textiles de confección, en las que se aplicará un 30%, y en la mercería al mayor, en la que se aplicará un 15%.

En cada empresa se determinarán, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, o con éstos directamente, los topes máximos de estas compras.

En todo caso, se respetarán las condiciones favorables que, en este aspecto, tengan las personas trabajadoras.

#### Artículo 37. *Cobros*

Todo el personal que efectúe cobros por orden expresa de la empresa, no siendo tarea propia de su cometido profesional, quedará eximido de toda responsabilidad al respecto siempre y cuando se trate de errores involuntarios.

#### Artículo 38. *Gestión de la Diversidad de Origen*

Las partes que suscriben el presente convenio recomiendan que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio, y como tales se recomiendan presentarlos a la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

#### Artículo 39. *Planes de Igualdad e Igualdad de Género y de Oportunidades*

Las partes firmantes de este convenio asumen el compromiso de promover la igualdad de género y de oportunidades en el sector evitando y excluyendo cualquier tipo de discriminación del tipo que fuere.

A tal efecto, se establece la obligatoriedad de negociar, y en su caso acordar, entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras en atención a las previsiones contenidas al respecto por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En todas las fases de elaboración del plan, especialmente en el diagnóstico, objetivos concretos, medidas y acciones para conseguirlos, la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación debe contar con la participación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

En la fase de diagnóstico las empresas aportarán información acerca de la retribución mensual con desglose de pluses y comparativa por grupos profesionales entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la utilización de los procedimientos establecidos en la Comisión Técnica y de Mediación en igualdad de género y no discriminación del Tribunal Laboral de Catalunya, como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de planes y medidas de igualdad.

Del mismo modo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, la inscripción de los planes de igualdad en el Registro público de planes de igualdad de la Generalitat de Catalunya, que otorga a las empresas y organizaciones un certificado oficial de adecuación de su Plan de Igualdad a la legalidad vigente.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a las previsiones contenidas a este respecto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y normativa de desarrollo.

#### Artículo 40. *Jubilación*

Las partes firmantes del Convenio colectivo, al objeto de potenciar tanto la prolongación de la vida laboral como favorecer el relevo generacional acuerdan lo siguiente:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora en la empresa.

Todo ello, de conformidad con la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41. *Otras Modalidades de Prestación de Servicios: Trabajo a Distancia y Teletrabajo*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia, además de lo recogido en este precepto convencional, lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”, que recoja los aspectos estipulados en la Ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

## 6. Dotación de medios y compensación de gastos:

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la empresa para la efectiva prestación del trabajo. La dotación específica se determinará en el seno de cada una de las empresas de acuerdo con sus propias particularidades.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo de la Ley 10/2021, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios, tendrán derecho a percibir en compensación de gastos las cantidades que se establezcan en los acuerdos individuales que deben suscribirse en aplicación de la citada Ley y que, en su caso, deberán respetar los posibles acuerdos colectivos suscritos entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras al respecto.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición y dejará de percibir los complementos que por esta causa se le estuvieran abonando.

## 8. Derechos de información y participación.

En todo caso la empresa:

- Entregará trimestralmente a la representación legal las personas trabajadoras (RLPT) la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

## 9. Seguridad y salud laboral:

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, será prevalentemente a distancia y mediante declaraciones auto responsables por parte de las propias personas trabajadoras.

## 10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

11. Adicionalmente a todo lo contenido en el presente artículo, el cual se aplicará a aquellas personas que efectivamente desarrollen su prestación de servicio a domicilio, en los términos del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se respetarán aquellos acuerdos internos ya suscritos en materia de teletrabajo en las empresas.

#### Artículo 42. *Desplazamiento / Cambios de Centro de Trabajo*

Todos aquellos desplazamientos o cambios de centro de trabajo que sin tener la condición de movilidad geográfica lleven a cabo las empresas con su personal deberán comunicarse a la persona interesada con el siguiente preaviso:

- En el caso de que el cambio de centro sea temporal, se deberá preavisar a la persona empleada con dos días naturales de anticipación.
- En el caso de que el cambio de centro sea definitivo, se deberá preavisar a la persona empleada con siete días laborables de anticipación.

Expresamente se establece que se respetarán aquellos acuerdos a este respecto existentes en la actualidad y formalizados entre las direcciones de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras

### CAPÍTULO V Seguridad y Salud

#### Artículo 43. *Seguridad y Salud en el Trabajo*

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, conllevaron un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral. En atención a ello la indicada Comisión Negociadora del Convenio expresamente se somete a los trámites de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje, del Tribunal Laboral de Catalunya y a la Comisión Técnica de dicho Organismo cuando se originen conflictos colectivos en este ámbito.

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

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado en la vigente normativa en materia de Protección de Datos de carácter Personal y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD).

#### Artículo 44. *Protección a las Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos*

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por características personales o estado biológico conocido, discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

#### Artículo 45. *Medidas Específicas para Prevenir el Acoso Sexual y Moral y Protocolo de Actuación en el Ámbito de las Empresas*

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

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas

revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos

- Protocolo de actuación

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos, de ser ello posible, al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores o trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA) o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de las personas trabajadoras, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de las personas trabajadoras de su elección o representante legal que considere.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y como medida cautelar, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si la persona trabajadora afectada lo solicita.

7. La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave

En caso de que ya existiera un protocolo de actuación en las empresas con anterioridad a la publicación del presente convenio, este deberá adecuarse al protocolo de actuación descrito en el presente artículo. Para tal fin, en un plazo de 3 meses a contar desde la publicación del convenio, la empresa y RLPT deberán reunirse para proceder al respecto.

#### Artículo 46. *Protección a los/as Trabajadores/as Víctimas de la Violencia de Género*

Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su actual redactado desarrollado por la Ley Orgánica 10/2022, de 14 de junio. Entre las mismas cabe destacar:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Movilidad geográfica en los términos expresamente desarrollados en la Ley Orgánica 10/2022, de 14 de junio.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

#### Artículo 47. *Reconocimientos Médicos*

Anualmente, todo el personal acogido al presente Convenio colectivo tendrá derecho, en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a un reconocimiento médico adecuado a la posición que ocupa en la organización de su empresa, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

### CAPÍTULO VI Horas Extraordinarias

#### Artículo 48. *Horas Extraordinarias*

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

- a) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- b) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, legalmente establecidas, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El número total de dichas horas no excederá del tope máximo legalmente establecido.
- c) La Dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- d) Las horas extraordinarias serán abonadas en base a lo estipulado por la normativa laboral aplicable y vigente, o, en su caso, podrán ser compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La opción entre una y otra posibilidad se efectuará en cada empresa.

### CAPÍTULO VII Medidas Planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI+ en las Empresas y Protocolo de Actuación

#### Artículo 49. *Objeto y Ámbito de Aplicación*

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en este artículo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas con 50 o menos personas trabajadoras.

Estas medidas constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora o desarrollo en el ámbito de la empresa, y no serán exigibles cuando ya existan medidas específicas en esta materia. En todo caso, el contenido aquí recogido servirá como guía y base común para fomentar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos en todo el sector.

#### Artículo 50. *Igualdad de Trato y No Discriminación*

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI+ desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

#### Artículo 51. *Acceso al Empleo*

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBI+, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

Se elaborarán protocolos de procedimiento de selección con criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajan en la inserción laboral de personas LGTBI+ especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.

#### Artículo 52. *Clasificación y Promoción Profesional*

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, éstas atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

#### Artículo 53. *Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.

b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI+.

c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.

d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovisto de sesgos, estereotipos o imágenes no representativas de otros tipos de familia, etc.

#### Artículo 54. *Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en este convenio que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

#### Artículo 55. *Permisos y Beneficios Sociales*

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como aquellos establecidos en la normativa y en las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia de la expresión de su género, de su orientación e identidad sexual o de que se trate de matrimonios o parejas de hecho.

#### Artículo 56. *Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia Contra Personas LGTBI+*

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no tuviera su propio protocolo, a continuación, se incluye uno de carácter general que es utilizable tanto en todos los supuestos de acoso y violencia contra las personas LGTBI+.

##### 1. Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación de acoso y violencia o contra las personas LGTBI y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

## 2. Ámbito de aplicación:

El protocolo se aplicará a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otras.

## 3. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa tiene que restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## 4. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

### a) Composición

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por quien designe ésta.

### b) Formación

Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

#### c) Incompatibilidad

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

#### d) Plazo

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

#### e) Funciones de la Comisión de atención

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.
- Todas las personas trabajadoras tienen que prestar voluntariamente la colaboración que se les requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar con el departamento de personal de la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, agravantes posibles o atenuantes y, si procede, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa, o el archivo del expediente.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

#### f) Procedimiento de actuación

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada, o quien ella autorice mediante consentimiento expreso e informado, formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación, por parte de la persona afectada, de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 3 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
  - Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se podrán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
  - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
  - La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
  - Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptara otras medidas complementarias, tales como:
    - Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
    - Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
    - Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
    - El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

g) Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

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

### Artículo 57. *Faltas Leves*

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial de la persona trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No informar a la empresa cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, salvo la comunicación del parte de baja, alta o confirmación de la situación de IT que no será motivo de sanción.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Fumar en el trabajo.

10. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

11. El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada en la forma y modo establecidos en la empresa, salvo causa no imputable a la persona trabajadora. La reiteración en esta actuación será considerada como falta grave.

12. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

#### Artículo 58. *Faltas Graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar 1 día al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él o ella.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

7. Falta de respeto o consideración al público.

8. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

10. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

11. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Artículo 59. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 4 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia de otra persona sin autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. La concurrencia desleal o prestación laboral de servicios de una persona trabajadora para diversos empresarios de un mismo sector o ramo.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o trabajadora, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
12. La utilización inadecuada y sistemática de los medios telemáticos (correo electrónico e Internet) puestos por la empresa a favor del trabajador o trabajadora para el desarrollo de sus labores propias, siempre que en las empresas existan los correspondientes reglamentos al efecto y con anterioridad a imponer la sanción se haya advertido por escrito al trabajador o trabajadora de lo irregular de su conducta.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán además de falta muy grave, como abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva -gesto, o palabra, comportamiento, actitud, etc.-que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera.

#### Artículo 60. Sanciones

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

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 50 días o despido.

#### Artículo 61. Normas de Procedimiento

Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento del comité o delegados de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores o trabajadoras.

#### Artículo 62. *Prescripción de las Faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 63. *Sanciones a las Empresas*

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

El abuso de autoridad se pondrá por la persona trabajadora afectada en conocimiento del comité o delegado sindical, que lo denunciará, en su caso, ante la autoridad competente.

### CAPÍTULO IX Derechos Sindicales

#### Artículo 64. *Derechos de Asociación y Reunión*

Las empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 65. *Información Sindical*

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla de 5 o más personas trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

#### Artículo 66. *Secciones Sindicales y Delegado/a Sindical*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de cada sindicato.

La representación de las indicadas secciones sindicales la ostentará, en su caso, el correspondiente delegado sindical, el cual deberá ser, a su vez, representante legal de las personas trabajadoras en esa empresa o centro de trabajo. La designación como delegado sindical se realizará de acuerdo, igualmente, con los Estatutos del Sindicato a quien represente. En virtud de ello, la coincidencia entre miembro del comité de empresa y delegado sindical lo será para aquellas secciones sindicales que se constituyan fuera de las previsiones del art. 10.1 de la LOLS. Es decir, aquellas secciones que se constituyan en empresas o unidades electorales de menos de 250 personas trabajadoras; bien cuando las organizaciones sindicales a las que representa no concurren a las elecciones sindicales en esos ámbitos o bien, de haber concurrido, cuando no hayan alcanzado el porcentaje mínimo de representación, concretamente el 10% de los votos emitidos.

#### Artículo 67. *Funciones de los Delegados y las Delegadas Sindicales*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el presente Convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos; todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

#### Artículo 68. *Cuota Sindical*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### Artículo 69. *Excedencias Sindicales*

Podrá solicitar la situación de excedencia la persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

#### Artículo 70. *Participación en las Negociaciones de Convenios Colectivos*

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas, implantadas nacionalmente y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### Artículo 71. *Comités de Empresa y Delegados de Personal*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a comités de empresa y delegados de personal las siguientes funciones y derechos:

1. Ser informados por la dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

2. En función de la materia de qué se trate:

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

b) Sobre la función, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3. Ejercer una labor de vigilancia, entre otras, en las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado.

h) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

4. En todo lo no desarrollado en el presente artículo se estará a las disposiciones legales correspondientes y específicamente a las previsiones contenidas en el art. 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

#### Artículo 72. *Garantías*

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser, despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte el interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso de producción, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un máximo de 33 horas, en los centros cuya plantilla sea igual o inferior a 250 personas trabajadoras. Por lo tanto, cada representante legal de las personas trabajadoras en establecimientos cuya plantilla sea igual o inferior a 250 empleados gozará individualmente del citado crédito horario mensual. En caso de ser superior el número de empleados, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Se abonarán, en concepto de comisiones, a los delegados sindicales las que les correspondan durante el tiempo que hayan ejercido su cargo en disfrute de las horas a que tienen derecho.

Dichas horas serán retribuidas en base al promedio de las comisiones que se han devengado en el trimestre natural anterior al mes en que ello ocurra.

Podrán acumularse hasta un 100% de las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en 1 o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Las citadas horas podrán ser acumuladas semestralmente entre los representantes legales de personas trabajadoras incluido el delegado sindical.

La acumulación se podrá hacer entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical.

En el caso de que los representantes legales de las personas trabajadoras acumulen las horas sindicales, las centrales sindicales las tendrán de comunicar a la empresa.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

### Artículo 73. *Comité Intercentros*

Al amparo de lo establecidos en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y dentro del ámbito territorial desarrollado en el artículo 1 de esta norma colectiva, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, a los efectos de servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa en la provincia de Barcelona, deban ser tratados con carácter general.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.
2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.
3. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.
4. La designación de miembros del Comité Intercentros guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo de la provincia de Barcelona y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

### Artículo 74. *Uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC)*

La representación legal o sindical de los trabajadores y las trabajadoras podrá hacer uso de la red, caso de existir en las empresas o centros de trabajo, para poder realizar las comunicaciones con las personas trabajadoras y/o afiliados/as, disponiendo a estos efectos de las garantías para un uso adecuado. Entre las citadas garantías se consideran las siguientes: no colapsar las líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con su actividad representativa y/o sindical y cuestiones análogas.

### Artículo 75. *Representación Sindical en Responsabilidad Social Corporativa (RSC)*

Se acuerda establecer la persona representante sindical en RSC y con crédito horario propio que se determinará específicamente a nivel empresa.

En las empresas catalanas internacionalizadas, se acuerda que la empresa informará, al menos una vez al año, a la representación sindical, de los centros de trabajo y empresas que configuran su cadena de valor en el mundo, de sus actividades, y de las relaciones de trabajo existentes, con el objeto de analizar conjuntamente, el nivel de cumplimiento de los convenios de la OIT.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan su adhesión y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Un compromiso que implica la difusión de los ODS en el ámbito de nuestro convenio colectivo y una actuación proactiva en el ejercicio de nuestras competencias y las relaciones laborales de nuestro ámbito.

## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera. Redactado del Convenio

Ambas representaciones acuerdan que las condiciones del presente Convenio, una vez registradas por la autoridad laboral, no podrán ser modificadas o alteradas, excepto por disposición de rango superior.

Disposición Adicional Segunda Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de la o las medidas, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. La indicada solicitud de inaplicación deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, si así se solicita expresamente, podrá ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa. La comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Tales causas deberán ser acreditadas documentalmente.

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

Caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma

Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento

Si persistiese el desacuerdo entre las partes tras haber recurrido a los indicados procedimientos de conciliación y mediación, se estará a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y vigentes.

### Disposición Adicional Tercera. *Solución de Conflictos Colectivos*

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, a través de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

- Así mismo, los establecidos en las diferentes Comisiones Técnicas y de Mediación como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se creara.

#### Disposición Adicional Cuarta. *Formación Continua*

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

La Comisión Paritaria en este ámbito tendrá, en su caso, como funciones:

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

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

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

Por último, las partes firmantes quieren dejar constancia de la necesidad de crear un manual de formación, relativo al conocimiento y tratamiento del producto textil, instrumento didáctico, en la actualidad inexistente, y que es necesario e imprescindible para el desarrollo de la formación continua específica del sector del comercio textil.

#### Disposición Adicional Quinta. *Gestión Medioambiental*

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de las empresas del sector, es por ello por lo que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos / objetivos:

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía

Se acuerda la participación sindical en la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales, nombramiento de un responsable sindical de medioambiente y sostenibilidad, con acceso a información y documentación, capacidad de propuesta respecto políticas de formación específica y, en su caso y de así acordarse, crédito horario adicional.

#### Disposición Adicional Sexta. *Corrección del Absentismo*

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en la organización del trabajo, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de las empresas. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de las empresas es un objeto compartido por las partes firmantes del presente convenio, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

En ese sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a aquellas personas trabajadoras que alcancen un índice de absentismo individual superior al 4% (es decir, un 4% de las jornadas pactadas dentro del año natural), las empresas podrán aplicar, en las siguientes bajas por incapacidad temporal, el siguiente mecanismo de corrección, por lo que resta del año natural, para las enfermedades comunes sin hospitalización:

- En la primera incapacidad temporal dentro del año natural se garantizará el 100% del importe íntegro de su salario.
- En la segunda y sucesivas incapacidades temporales dentro del año natural, del primer día al tercero se estará a las previsiones contenidas a este respecto en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). A partir del cuarto día de baja por incapacidad temporal y hasta el trigésimo, las empresas abonarán un complemento que garantice el 85% del importe íntegro de su salario y del trigésimo primer día hasta un tope máximo de 12 meses el 100% del importe íntegro de su salario.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas por el hecho de estar en situación de Incapacidad Temporal.

Para la aplicación de las medidas de corrección del absentismo establecidas en la presente Disposición, las empresas deberán seguir uno de los dos procedimientos siguientes:

- En las empresas con Representación Legal de las personas Trabajadoras, las empresas, antes de aplicar la medida, lo comunicarán a esta representación, y deberán de acreditar que concurren las circunstancias como para poder aplicar dicha medida, es decir, que superan el umbral del 4% de absentismo para proceder a la aplicación del mecanismo corrector establecido anteriormente. Para determinar dicho índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan.
- En las empresas sin Representación Legal de las personas Trabajadoras, las empresas que quieran proceder a la aplicación del mecanismo corrector deberán de informar a la comisión paritaria del convenio, debiendo acreditar que superan el umbral del 4% de absentismo establecido anteriormente. Para determinar dicho índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan

La comisión paritaria velará por el cumplimiento correcto de esta medida, es decir, deberá constatar que el absentismo es superior al indicado anteriormente (4%) y que para su cómputo no se han tenido en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan. En el caso de que se detectase un mal uso por parte de las empresas, la comisión paritaria notificará a las empresas que se está realizando una incorrecta aplicación de esta norma instándose a las empresas a que corrijan la práctica incorrecta.

No se contabilizaran para determinar el índice de absentismo que da derecho a aplicar este factor de corrección las situaciones de huelga legal, el ejercicio de la actividad sindical, accidente y/o enfermedad de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las situaciones físicas o psicológicas derivadas de violencia de género así como aquellas ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

#### Disposición Adicional Séptima. *Subcontratación*

Este convenio colectivo determina que debe ser de aplicación, como mínimo, las condiciones económicas previstas en el mismo, para las empresas subcontratadas, contratadas y empresas de servicios y/o multiservicios contratadas.

La empresa contratante se compromete a incorporar esta obligación, como condición, a los contratos mercantiles que realice con las mencionadas empresas. Será entregada prueba documental del contrato mercantil que incluya esta obligación, a la representación sindical de la empresa.

#### Disposición Adicional Octava. *Derecho de las Personas Trabajadoras a la Intimidad en Relación con el Entorno Digital y a la Desconexión Digital*

Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. A tal efecto, en las empresas, y con la intervención de la RLPT, se establecerán los oportunos protocolos que implementen y desarrollen esta serie de derechos y obligaciones.

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2025

Tablas salariales del periodo 1 de enero 2025 a 31 de diciembre 2025 (Incremento del 3,5% sobre las tablas salariales provisionales de 2025)

	Euros/Mes
<b>Grupo I</b>	
Jefe de personal	1.824,35
Jefe de venta	1.824,35
Jefe de compras	1.824,35
Encargado general	1.824,35
Jefe de almacén	1.651,59
Jefe de sección	1.651,59
Encargado de establecimiento	1.651,59
Encargado de 2ª	1.520,42
Viajante	1.467,81
Vendedor de 1ª o vendedor	1.445,16
Vendedor de 2ª	1.350,21
Ayudante de 1ª o ayudante	1.196,64
<b>Grupo II</b>	
Técnico de sistemas	1.940,91
Analista	1.713,21
Programador de 1ª	1.651,57
Programador de 2ª	1.487,45
<b>Grupo III</b>	
Jefe administrativo	1.940,91
Jefe de sección	1.651,57
Contable-cajero	1.651,57
Oficial administrativo de 1ª	1.460,67
	1.460,64
Oficial administrativo de 2ª	1.383,71
Auxiliar administrativo	1.259,42
Auxiliar de Caja de 1ª	1.259,42
<b>Grupo IV</b>	
Dibujante	1.651,63
Escaparatista	1.651,63
Rotulista	1.651,63
Oficial de mantenimiento	1.544,61
Chofer	1.408,89
Profesional de oficio de 1ª	1.408,89
Mozo torista	1.408,89
Jefe de Equipo	1.308,34
Conserje	1.290,18
Mozo especializado	1.284,60
Profesional de oficio de 2ª	1.273,44
Mozo	1.241,44
Telefonista	1.151,94
Vigilante	1.151,94
Personal de limpieza (mes)	1.143,75

Barcelona, 3 de març de 2026  
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada