

RESOLUCIÓ de 10 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de Treball de Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08000785011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Fotografia i de Imatge de Catalunya GREFO i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT, el dia 6 de juny de 2023, 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 de Conveni Col·lectiu de Treball de Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08000785011994) 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 DEL SECTOR DE COMERCIO E IMPORTADORES DE ARTÍCULOS FOTOGRÁFICOS, VÍDEO Y SONIDO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2022-2025

Capítulo 1 **Ámbito, revisión y condiciones**

Sección 1. *Ámbito y revisión*

Artículo 1. *Determinación de las partes negociadoras*

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Gremi de Fotografia i la Imatge de Catalunya (GREFOC) y de otra la Federació de Serveis CCOO de Catalunya y la Federació Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FESMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

En su aspecto funcional, el presente Convenio colectivo afecta las relaciones laborales entre trabajadores y empresas del ramo del comercio e importadores de Barcelona y su provincia, dedicadas al sector de la fotografía, el vídeo y el sonido. En consecuencia, este Convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio, la importación y la exportación de toda clase de artículos fotográficos, de vídeo y sonido, así como a las empresas en que también es aplicable este Convenio, aunque cumplan actividades complementarias, como por ejemplo fotocopias, laboratorios, mini laboratorios (minilabs), fotografía instantánea, etc.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial de este Convenio es la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. *Revisión, formalidades y plazos*

La denuncia del Convenio colectivo puede ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas con este fin en conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y debe hacerse durante los 2 meses anteriores a su vencimiento.

Si no hay denuncia, se prorroga automáticamente de acuerdo con la ley.

Las condiciones pactadas en este Convenio subsisten, en todo caso, hasta la nueva revisión. Aun así, a partir del inicio de las deliberaciones, pierden vigencia sólo las cláusulas obligacionales, y se mantiene en vigor, en cambio, el contenido normativo.

A partir de la segunda semana del mes de enero del año 2026, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que debe fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

Sección 2. *Condiciones*

Artículo 6. *Globalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica hace falta considerarlas globalmente.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Los salarios fijados en el anexo de este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las retribuciones que fijen las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 8. *Garantía personal*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre empresarios y trabajadores que en cómputo anual impliquen unas condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio se deben respetar íntegramente.

Capítulo 2 **Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos y ceses**

Sección 1. *Ingreso y cese*

Artículo 9. *Ingreso*

El ingreso de los trabajadores se ha de ajustar a las normas legales generales sobre colocación.

Tiene derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan cumplido o cumplan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección ha de comunicar a los representantes de los trabajadores el lugar o los puestos de trabajo que se prevé cubrir y las condiciones que deben cumplir los aspirantes.

Artículo 10. *Período de prueba*

1. En las relaciones de trabajo se puede pactar, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba, que en caso alguno no puede ser superior a los períodos siguientes:

- a) personal técnico: 6 meses.
- b) resto de personal: 3 meses.

En los casos en que la empresa suscriba inicialmente un contrato indefinido con el trabajador, este período de prueba tiene la duración siguiente, para todos los trabajadores:

- a) grupo profesional 1: 4 meses
- b) grupo profesional 2: 6 meses
- c) resto de grupos profesionales: 12 meses.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador interrumpe el período de prueba, siempre que se consigne por escrito en el contrato de trabajo correspondiente.

3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario pueden desistir de la prueba o extinguir el contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a los efectos de antigüedad.

4. Si el personal eventual o interino pasará a ser fijo por razón de su contrato no necesitará ningún período de prueba.

Artículo 11. *Ceses voluntarios*

Los trabajadores que quieran cesar voluntariamente en el servicio de la empresa están obligados a comunicarlo a la empresa, con los plazos de preaviso siguientes:

- Grupos profesionales 1 y 2: 15 días.
- Grupos profesionales 3 y 4: 1 mes.
- Grupos profesionales 5 y 0: 2 meses.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con dicha antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Al finalizar el plazo la empresa estará obligada a liquidar los conceptos fijos que se puedan calcular en aquel momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comportará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existe esta obligación y, por lo tanto, no nace este derecho si el trabajador no ha preavisado con la antelación debida.

Sección 2 *Contratación*

Artículo 12. *Normas generales*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, salvo que se pacte con otra modalidad, cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente y por las causas que se determinen en este Convenio.

El personal de las empresas sujetas a este Convenio se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:

1. Son trabajadoras y trabajadores fijos los contratados por la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.

2. Son trabajadoras y trabajadores temporales, los contratados por la empresa en cualquiera de las modalidades de contratación temporal existentes en la legislación vigente y que se especifican en los artículos siguientes y en las condiciones que en los mismos se establece.

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.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Artículo 13. *Contratos por circunstancias de la producción*

Se podrá celebrar contrato por el 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 ET.

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, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior 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.

Artículo 14. *Contratos de sustitución*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

En todo caso, de no cumplirse estas formalidades, se le considerara fijo de plantilla a todos los efectos.

Artículo 15. *Contrato para la obtención de la práctica profesional*

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

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.

El trabajador debe entregar a la Empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o certificación profesional o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que de derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación o certificación profesional requerida para el contrato a concertar.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, no pudiendo ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al año en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

El período de prueba para el personal con contrato para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a un mes.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución establecida para este tipo de contratos será la fijada en este Convenio Colectivo para el grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona.

Artículo 16. *Contrato de formación en alternancia*

El contrato de formación en alternancia se regirá, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en la normativa legal vigente que le sea de aplicación en cada momento.

El contrato de formación en alternancia, que 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.

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.

No podrán celebrarse 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.

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. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, 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 el artículo 9.1 del presente Convenio colectivo.

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

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La retribución establecida para este tipo de contratos no podrá ser inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo año, del grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo real de trabajo efectivo.

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

Artículo 17. *Contrato a tiempo parcial*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios por un período de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un empleado que preste sus servicios en la misma empresa y centro de trabajo con el mismo contrato y que realice un trabajo idéntico o similar.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los otros trabajadores de plantilla, a excepción de las limitaciones que deriven de la naturaleza y la duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los gastos anticipados de comedor, transporte, etc., del mismo modo que el resto de la plantilla, pudiéndose compensar en metálico.

En las vacantes que se produzcan en las plantillas, tendrá prioridad el personal contratado a tiempo parcial para pasar a tiempo completo siempre que sus perfiles y conocimientos se adapten a los requisitos exigidos en los puestos vacantes.

En lo no previsto en relación a los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET y disposiciones legales al respecto.

Sección 3. *Clasificación profesional*

Artículo 18. *Clasificación del personal*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasificarán atendiendo a sus aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación.

La clasificación se debe hacer en grupos profesionales, por la interpretación y la aplicación de los factores de valoración y por las tareas y las funciones básicas más representativas que cumplan los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, es decir, la categoría profesional y su pertenencia a uno de los grupos profesionales que prevé este Convenio.

Artículo 19. *Factores de encuadre*

1. El encuadre de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de este Convenio dentro la estructura profesional pactada y, consiguientemente, la asignación para cada uno de un determinado grupo profesional es el resultado de la ponderación conjunta de los factores siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

a) Conocimientos

En la valoración de este factor se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria por cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de estos conocimientos y de la experiencia.

b) Iniciativa

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se cumplan.

d) Responsabilidad

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

f) Complejidad

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados en la tarea o el lugar encomendado.

2. Los grupos profesionales y, dentro de estos, las divisiones orgánicas o funcionales a qué se refiere el artículo 21 del presente Convenio tienen un carácter meramente orientativo, sin que las empresas estén obligadas a prever en su estructura organizativa todos y cada uno de estos grupos. Si es necesario, se podrán establecer las asimilaciones correspondientes.

Artículo 20. *Grupos profesionales*

I. Grupo profesional 1

1. Criterios generales

Tareas consistentes en operaciones efectuadas siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puedan necesitar un breve período de adaptación.

2. Formación

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que cumple.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otros puestos de trabajo no reflejados en este Convenio, y a título meramente orientativo, los puestos de trabajo siguientes:

- Ayudante

Es el empleado que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no puede ser adquirido más que mediante una práctica intensa de la especialidad o con un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de segunda.

Hace las funciones propias de su especialidad con completa responsabilidad y aplicando los conocimientos que le corresponden, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 50% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en que se encuentre en dificultades deberá ser atendido por otro oficial de categoría superior o por el encargado correspondiente.

El ayudante puede serlo de cualquiera de las otras categorías, como por ejemplo ayudante de departamento, ayudante de almacén, ayudante de servicio técnico, etc.

- Auxiliar administrativo/a de primera

Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho, y que su tarea principal sea la de ayudar a los oficiales y los jefes en la realización de los trabajos propios de esta categoría.

- Mozo/a especialista

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, aun así, una cierta práctica en su ejecución. Entre estos trabajos puede haber embalar, estibar o retractilar, con uso de maquinaria logística complementaria, así como hacer las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos necesarios, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta, prepara o libra, así como otras tareas parecidas.

- Mozo/a de almacén

Es el trabajador que tiene a cargo suyo las tareas mecánicas del almacén y ayuda a medir, pesar, controlar referencias, empaquetar, hacer la carga, la descarga y el traslado de las mercancías o cumplir cualquier otra tarea que exija predominantemente esfuerzo muscular. También se le pueden encomendar trabajos de limpieza y orden del establecimiento.

- Vigilante o portero/a

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones que recibe, tiene como misión las funciones de custodia y vigilancia de las instalaciones y del contenido de la empresa, así como la cura de los accesos a la fábrica o a los locales.

- Limpiador/a

Es el empleado que se encarga de la limpieza y la higiene de los locales de la empresa.

- Aprendiz/a

Es el empleado que, además de prestar sus servicios para la empresa, esta, por cuenta suya o de otro, le facilita la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El trabajo que debe hacer estará relacionado con las tareas propias del oficio o el lugar para el que se forma.

II. Grupo profesional 2

1. Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se hagan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas con responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduado escolar, formación profesional 1 o educación secundaria obligatoria.

Se incluyen en este grupo, sin excluir otros puestos de trabajo no reflejados en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Oficial de primera de servicio técnico

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no se pueden adquirir más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con una habilidad consumada, conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, y ha de ejecutar cualquier tipo de tarea de su categoría que se le encomiende dentro su especialidad e incluso, esporádicamente, de más dificultad.

- Oficial de segunda de servicio técnico

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y conocimientos profesionales que no pueden ser adquiridos más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de primera.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad y conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 75% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, debe ser atendido por un oficial de categoría superior o encargado del servicio técnico.

- Oficial administrativo/a de primera

Es el empleado que actúa en las órdenes de un/a jefe/a, si tiene, y que bajo su propia responsabilidad hace con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, como por ejemplo funciones de cobro y pago, cálculo de las nóminas, transcripción informática en programas contables, administración comercial y de marketing, funciones de caja y operaciones

análogas y redacción de correspondencia con iniciativa propia. También se incluyen los telefonistas recepcionistas capacitados por expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

- Oficial administrativo/a de segunda

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida y con conocimientos de informática a nivel de usuario, efectúa operaciones auxiliares propias del oficial administrativo de primera, como por ejemplo contabilidad o coadyuvantes, organiza archivos o ficheros, despacha correspondencia y cumple otras funciones similares que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Vendedor/a

Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, hace habitualmente viajes según una ruta previamente establecida para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, hacer demostraciones, tomar nota e informar de pedidos y vigilar que se cumplan.

- Dependiente/a de primera

Es el empleado encargado de hacer las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que debe despachar, de forma que pueda orientar al público sobre el uso al cual se destinan, sobre las novedades, etc. Debe vigilar el recuento de mercancías para pedir la reposición con suficiente antelación, así como la exhibición en escaparates y vitrinas. Además, tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para efectuar las ventas.

- Dependiente/a de segunda

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional de dependiente de primera, hace las tareas antes definidas con corrección, eficacia y responsabilidad. Profesional de oficio de primera

Se incluye en esta categoría a quien trabaje con iniciativa y responsabilidad propia y tenga aptitud por cumplir tareas propias de un oficio clásico, así como de los operadores de laboratorios, mini laboratorios (minilabs), foto instantánea, etc.

- Profesional de oficio de segunda

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional del personal de oficio de primera, hace las tareas antes definidas con perfecta corrección, eficacia y responsabilidad.

- Transportista repartidor

Es quien, en posesión del permiso de conducir oportuno, tiene a cargo suyo un vehículo de la empresa y ejecuta las tareas propias de su conducción, a la vez que cumple tareas de reparto y carga y descarga, o bien colabora.

III. Grupo profesional 3

1. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden comportar corresponsabilidad de mando.

2. Formación

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a bachillerato unificado polivalente, formación profesional, bachillerato o formación profesional de grado mediano.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otros puestos de trabajo no previstos en este Convenio, y a título meramente orientativo, los puestos de trabajo siguientes:

- Encargado/a de servicio técnico

Es el trabajador técnicamente capacitado en electrónica y mecánica que, con conocimientos amplios de los aparatos propios del sector, está al frente del servicio técnico, y que con mando sobre su personal dispone de todo el que le hace falta para el buen orden del trabajo y de la disciplina. Ha de orientar el personal sobre las funciones específicas de la misión de cada cual e informar y asesorar a la empresa sobre las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y el asesoramiento que necesite sobre el funcionamiento normal de los equipos o de los aparatos propios de la actividad de la empresa, de acuerdo con la manera y el grado que exija su organización interna.

- Jefe/a administrativo/a de primera

Es quien, provisto o no de poder y actuando en las órdenes inmediatas del/ la jefe/a superior, si se tercia, tiene la responsabilidad directiva de una o más secciones y se encarga de darles unidad. Se incluyen también las personas que organizan o confecciona la contabilidad de la empresa.

- Jefe/a de ventas

Es quien tienen a cargo suyo la realización de todas las operaciones de venta que se hacen en la empresa, así como la determinación de las orientaciones o de los criterios de acuerdo con los cuales se deben hacer. Es el responsable de la actuación de los vendedores que tiene a cargo suyo.

- Encargado/a de establecimiento

Está al frente de un establecimiento del cual dependen sucursales en diferentes plazas, o bien asume la dirección superior de varias sucursales que están en la misma plaza.

- Jefe/a de grupo

Está al frente de varias secciones o de un grupo de personas en los establecimientos o en las empresas que se organicen sobre estas secciones o grupos.

- Jefe/a de sección

Está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio, con mando directo o vigilancia del personal de dicha sección y con facultades para intervenir y disponer todo lo que haga falta para el buen orden del trabajo.

- Jefe/a de almacén o de expediciones

Está al frente de un almacén y de su personal, y tiene a cargo suyo la reposición, la recepción, la conservación y el marcaje de las mercancías, el registro de la entrada y la salida, la distribución a las secciones y a las sucursales, el cumplimiento de los pedidos y la ordenación de los muestrarios, así como las otras tareas necesarias propias de su trabajo.

IV. Grupo profesional 4

1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, la coordinación y la supervisión de tareas diversas cumplidas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar ninguna responsabilidad de mando, tienen, en cambio, un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación

Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otros puestos de trabajo no previstos en este Convenio, y a título meramente orientativo, los puestos de trabajo siguientes:

- Titulado/a de grado mediano

Es quien tiene un título de grado medio y cumple las funciones propias de su profesión.

- Técnico/a informático/a

Es el técnico titulado que, con conocimiento profundo del funcionamiento y de las posibilidades del sistema operativo de instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación que se usan a la empresa, se encarga de seleccionar el sistema operativo que hace falta usar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes, efectúa las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y hace las actualizaciones oportunas, cosa que incluye las modificaciones proporcionadas por los suministradores de software. También analiza el rendimiento total de la instalación y efectúa las mejoras en el software y/o propone los cambios en los hardware necesarios por mejorar el rendimiento, crea y mantiene rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación y asesora técnicamente todo el personal de informática que lo necesite, tanto en los aspectos de software como en los de hardware.

- Técnico/a de video

Es el técnico titulado que posee un amplio conocimiento de los procesos de producción, realización y montaje de vídeo, siendo capaz de llevar a cabo cualquiera de estas tareas o coordinar a un equipo de profesionales para su ejecución. Esto incluye el dominio no solo de herramientas de captura y edición de imagen, sino también de iluminación y sonido. Es asimismo responsable del mantenimiento y buen uso de los equipos de grabación y edición, actuando como asesor en los procesos de adquisición de este material en función de las necesidades de cada momento.

- Jefe/a de personal

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa y con los conocimientos inherentes a su cargo, dicta las normas oportunas para la perfecta organización y la distribución del trabajo que tiene bajo su vigilancia, y también concede permisos, hace propuestas de sanciones, etc.

- Encargado/a general

Es el trabajador que, con conocimientos del trabajo de la empresa, está al frente de toda la producción. Tiene como objetivo fundamental el aprovechamiento óptimo de la mano de obra y la maquinaria disponible, y se encarga de la formación, la disciplina, la asistencia y el perfeccionamiento profesional de sus subordinados, así como de la supervisión y el cuidado de herramientas y maquinaria, con la ayuda de otros empleados y dependiendo siempre de la dirección.

V. Grupo profesional 5

1. Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, la coordinación y la supervisión de funciones, hechas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen

también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias procedentes del personal que pertenece al grupo profesional 0 o de la misma dirección, a los cuales debe dar razón de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de complejidad más alta, incluyendo la participación en la definición de los objetivos concretos que se deben hacer en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el mencionado cargo de especialidad técnica

2. Formación

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otros puestos de trabajo no previstos en este Convenio, y a título meramente orientativo, los puestos de trabajo siguientes:

Titulado/a de grado superior

Es quien tiene un título de grado superior y ejerce en la empresa, de manera permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

VI. Grupo profesional 0

1. Criterios generales

El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Hace funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, recursos humanos y materiales de la empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo en el desarrollo de la política comercial financiera.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Ejerce altos lugares de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, las divisiones, los grupos, las fábricas, las plantas, etc., en qué se estructura la empresa y que responden siempre a la ordenación particular de cada una.

Se incluye en este grupo, sin excluir la incorporación de otros puestos de trabajo previstos en el presente Convenio, y a título meramente orientativo, el puesto de trabajo siguiente:

- Director/a

Está a las órdenes inmediatas de la empresa, participa en la elaboración de la política de ésta y dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a cargo suyo.

Artículo 21. *Puestos de trabajo*

- Disposiciones generales

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente orientativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enunciadas si la necesidad y si el volumen de la empresa no lo requieren.

Aun así, desde el momento mismo en qué haya en una empresa un trabajador que haga las funciones especificadas en la definición de un puesto de trabajo, este debe ser remunerado al menos con la retribución que el Convenio vigente asigna a dicho puesto.

Todas las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a calificar y clasificar los puestos que ocupen y no prevea el Convenio. A tal efecto, tanto las empresas como los trabajadores han de acudir a la Comisión Paritaria.

- Acceso a los puestos de trabajo servicio técnico

Por detener cualquiera de las categorías del servicio técnico definidas anteriormente, el personal que por su actividad crea que debe ser incluido en alguna de estas lo debe solicitar a la empresa mediante un escrito razonado. La empresa, también por escrito, ha de otorgar la mencionada categoría, o bien denegarla mediante un razonamiento que especifique las causas. Esta respuesta en un sentido o en el otro se ha de evacuar en el plazo máximo de 15 a contar de la solicitud.

El puesto de trabajo de oficio es aplicable a los empleados que cumplan trabajos como por ejemplo técnicos de vídeo, técnicos de sonido, funcionamiento de mini laboratorios, técnicos en sistemas de tratamiento electrónico de la imagen, etc., y a todos los que trabajen en nuevas técnicas que se incorporen en el tratamiento de la imagen y el sonido en el sector.

Artículo 22. *Promoción y ascensos*

Los ascensos se deben sujetar al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza es de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas han de establecer un concurso oposición basado en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las circunstancias siguientes: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber cumplido funciones de un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que se establezcan a tal efecto.

El sistema de valoración elaborado por la dirección debe ser preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. Si se produce un desacuerdo porque los representantes de los trabajadores consideran que el sistema carece de objetividad, las dos partes deben negociar una solución acordada en una reunión conjunta. Si a pesar de todo es materialmente imposible llegar a un acuerdo, queda abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la inspección de trabajo.

A efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos por producir los ascensos, estos deben designar 2 representantes que deben participar en el tribunal del concurso oposición, con voz y sin voto.

Asimismo, deben consignar en acta, levantada a tal efecto, sus objeciones.

En la aplicación de este artículo hace falta respetar el derecho de igualdad de todos los trabajadores a la promoción, sin que pueda haber discriminación de ninguna clase por razones de edad o sexo.

Sección 4. *Movilidad funcional y geográfica*

Artículo 23. *Trabajos de puestos de trabajo superior e inferior*

1. En caso de necesidad, la empresa puede destinar el personal incluido en el ámbito de este Convenio a ocupar un lugar de puesto de trabajo superior, por un plazo no superior a 6 meses ininterrumpidos, siempre que se acrediten razones técnicas u organizativas que la acrediten y por el tiempo imprescindible para su atención. Mientras se encuentre en esta situación debe percibir la remuneración correspondiente a la función que efectivamente cumpla. El personal se debe reintegrar a su lugar anterior al cesar la causa que haya motivado el cambio.

Si un trabajador hace trabajos de un puesto de trabajo superior durante más de 6 meses consolida el puesto de trabajo superior.

2. Si por necesidades de la empresa se destina un trabajador a trabajos de un puesto de trabajo inferior a la que tiene asignada, conserva el salario correspondiente a su puesto de trabajo de origen. Esta situación no se puede prolongar durante más de 6 meses

3. Las empresas deben intentar adaptar el personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

No se considerarán trabajos de grupo o área superior o inferior, las diferentes funciones que se puedan asignar a un trabajador y que sean realizadas dentro del mismo grupo profesional, existiendo polivalencia dentro del mismo grupo profesional y área funcional de conformidad con el siguiente cuadro:

Grupo Área	mercantil	administrativos técnicos	almacén	servicios
I	Ayudante/a	Aux. adm. Primera	Mozo/a especialista	Vigilante/a- Portero/a
			Mozo/a de almacén Aprendiz/a	Limpiador/a
II	Vendedor/a	Oficial/a 1ª servicio técnico	Transportista	
	Dependiente/a 1ª	Oficial/a 2ª servicio técnico	Repartidor/a	
	Dependiente/a 2ª	Prof. Oficio 1ª Prof. Oficio 2ª Oficial adm. 1ª Oficial adm. 2ª Encargado/a servicio técnico		
III	Encargado/a establecimiento	Jefe/a adm 1ª	Jefe/a de almacén	
	Jefe/a de sección	Jefe/a de vendas Jefe/a de grupo Titulado/a de grado medio		
IV	Encargado/a general	Técnico/a informático		
		Técnico/a video Jefe/a de personal Titulado/a de grado superior		
0	Director/a	Director/a	Director/a	

Artículo 24. Movilidad geográfica, traslados y desplazamientos

1. Los traslados del personal se pueden hacer:

- a) por solicitud del interesado.
- b) por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

- c) por necesidades del servicio.
- d) por permuta.

2. Si el traslado se hace a solicitud del trabajador, con la aceptación previa de la empresa, no tiene derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, que se consideran como condiciones del nuevo puesto de trabajo y que le deben ser comunicadas por escrito, sin que esto comporte el desistimiento de ningún derecho irrenunciable.

3. Si el traslado se efectúa de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, deben ceñirse a lo que convengan las dos partes con respecto a las condiciones del traslado, que deben establecer siempre por escrito.

4. En caso de traslado forzoso que no suponga la necesidad de un cambio de domicilio del empleado, las empresas están obligadas a suplir las diferencias que se produzcan por esta decisión y, si se tercia, a compensarlas. En ningún caso se puede producir un perjuicio económico para el trabajador.

Este traslado, puesto que no comporta un cambio de domicilio, no se considera en caso alguno una modificación substancial de las condiciones de trabajo, y en consecuencia no necesita ningún expediente ante la autoridad laboral.

5. En caso de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y esto suponga la necesidad que el empleado cambie de domicilio, es necesario ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de traslados.

6. Si por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es trabajador y está comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tiene derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar a lo que cumplía, si su empresa tiene el centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

7. Los trabajadores de la misma empresa y categoría que estén destinados a localidades diferentes pueden concertar la permuta de sus respectivos lugares, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

A tal efecto hace falta tener en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los dos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que deban ser consideradas. Si se realiza la permuta, los trabajadores deben aceptar las modificaciones de salario a que pueden dar lugar y deben renunciar a cualquier indemnización por gastos de traslado.

Capítulo 3 Retribuciones

Sección 1. *Estructura salarial*

Artículo 25. *Complementos salariales*

Se consideran complementos salariales los de carácter personal o los otros complementos no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados a la hora de determinar el salario base. En particular, los más usuales serían el de trabajo penoso, tóxico y peligroso, los pluses de nocturnidad, de turnos, de cantidad y calidad en el trabajo y de carácter extrasalarial y los pluses personales de varias clases.

Estos complementos son debido a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables según la actividad de las empresas y las condiciones en que se preste el trabajo. Para que existan estos complementos hace falta que, además, la dirección de la empresa los establezca o los pacte. Todo esto, salvo que estos complementos sean regulados por imperativo legal.

Artículo 26. *Salario base de puesto de trabajo*

La estructura salarial comprende un salario base de puesto de trabajo o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo, y, si procede, complementos salariales.

El salario base de puesto de trabajo remunera tanto la jornada como los períodos de descanso de acuerdo con los términos establecidos por la norma legal.

Artículo 27. *Salarios*

- Año 2022. Incremento del 4% sobre las tablas del 2021, con efectos del 01/01/2022 y de conformidad con el anexo I.
- Año 2023. Incremento del 3,5% sobre las tablas del 2022, con efectos del 01/01/2023 y de conformidad con el anexo II.
- Año 2024. Incremento del 3% sobre las tablas salariales del 2023 con efectos del 01/01/2024
- Año 2025. Incremento del 3% sobre las tablas salariales del 2024, con efectos del 01/01/2025

Artículo 28. *Revisión salarial*

- Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.
- Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.
- Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Sección 2. *Salario, gratificaciones y pluses*

Artículo 29. *Salario base de puestos de trabajo*

Ver en el anexo I y anexo II, las tablas de salarios base por grupo y puesto de trabajo.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios, que hace falta abonar el 15 de diciembre, el 15 de julio y el 31 de marzo, respectivamente, consisten cada una en 1 mensualidad del salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad.

Estas gratificaciones deben abonarse prorrateadas en el tiempo de permanencia en la empresa, para el trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año.

La empresa está facultada a prorratear la gratificación extraordinaria de beneficios en 12 mensualidades. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pueden prorratear las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 31. *Plus de antigüedad consolidado*

El plus de antigüedad quedó consolidado a 31 de diciembre de 2001 con las condiciones establecidas en los Convenios anteriores.

El plus de antigüedad consolidado no es absorbible ni compensable y cada año debe crecer en la misma cuantía en que suba en el Convenio colectivo.

Artículo 32. *Plus de nocturnidad*

Los productores de las empresas afectadas por este Convenio y que hacen su jornada laboral a partir de las 22.00 horas hasta las 06.00 horas de la madrugada recibirán en concepto de nocturnidad el 25% del salario base de categoría.

Capítulo 4 Tiempo de trabajo

Artículo 33. *Jornada laboral*

En las empresas afectadas por este Convenio se establece una jornada anual de 1776 horas.

La empresa debe elaborar conjuntamente con la representación de los trabajadores el calendario laboral de empresa.

A la hora de establecer los cuadros horarios correspondientes, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el límite diario de 9 horas de trabajo.

Registro de jornada y control horario

Las jornadas continuadas superiores a 6 horas dispondrán de un descanso de 20 minutos que se considerará jornada efectiva de trabajo.

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se pondrá a disposición del trabajador con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores tendrá a disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 34. *Distribución de la jornada*

En el ámbito de la empresa, tras haberlo negociado y acordado con los representantes de los trabajadores o los trabajadores afectados, se puede establecer un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el límite máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo que prevé en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos que fija ley.

Independientemente de esto, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o carencia de pedidos u otras causas análogas, el empresario, tras haber negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores y a los afectados, puede determinar que la jornada laboral sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de 16 semanas el año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales correspondiente, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 horas semanales.

La semana o las semanas en que la jornada sea superior o inferior a 40 horas semanales debe ser determinado por el empresario con preaviso de la decisión a los representantes de los trabajadores y a los afectados con 15 días de antelación.

El exceso de jornada motivado por la aplicación de la jornada irregular establecida en este artículo debe compensarse mediante jornadas completas de descanso, sin perjuicio de los acuerdos individuales a qué puedan llegar la empresa y el trabajador.

Artículo 35. *Trabajo en domingo y festivo*

El personal de las empresas afectadas por este Convenio y que haga la jornada laboral los domingos o festivos debe recibir un complemento del 50 % de su salario individual.

Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y en ausencia de ellos con el trabajador afectado, se podrá sustituir el complemento económico de festivo por descanso equivalente en tiempo.

Independientemente de esto, el trabajo en día festivo no quiere decir un incremento de la jornada, de forma que cuando un trabajador deba prestar sus servicios un domingo o un festivo debe hacer el descanso correspondiente a lo largo de la semana en que trabaje el domingo o festivo.

La comunicación del trabajo en día festivo, así como del descanso compensatorio, debe hacerse en el momento de elaborar el calendario laboral de la empresa y en todo caso con un mínimo de antelación de 1 mes.

El trabajo en días festivos, será de carácter voluntario.

Artículo 36. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o deben abonarse en la cuantía que se pacte, que no puede ser inferior al valor de hora ordinaria.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización no computan a efectos del límite máximo anual que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, son voluntarias, a excepción de las horas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios y de las necesarias por causas de fuerza mayor o casos en que sean compensadas con descanso.

Artículo 37. *Vacaciones anuales*

El personal afectado por este Convenio tiene 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de ocio y su posible fracción deben ser concertadas de común acuerdo entre las empresas y sus empleados durante el primer trimestre del año. Se puede convenir dividir el período total en 2 fracciones.

Las/os trabajadoras/es en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad y al periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Las vacaciones se retribuirán a sueldo real.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

Las empresas podrán de acuerdo a las necesidades de organización de cada una de ellas, fijar los meses de más volumen de trabajo, para que no se disfruten las vacaciones durante ese periodo.

Capítulo 5 Licencias, suspensiones de contrato y excedencias

Artículo 38. *Licencias y permisos*

1. El trabajador, con previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) hasta 16 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) hasta 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- c) hasta 4 días naturales en los casos de accidente, hospitalización, intervención quirúrgica e intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, siempre que exista informe médico que así lo requiera, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Si por este motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el plazo es de hasta 6 días.

En caso de hospitalización el permiso podrá disfrutarse de manera consecutiva o alterno mientras perdure el hecho causante que da lugar al permiso.

- d) los trabajadores tendrán derecho previo aviso, a una licencia retribuida de 16 horas al año, para visitas propias del propio trabajador y de sus hijos menores de edad, a consultorio médico, tanto de la sanidad pública como privada, así como para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad, debiendo aportar posteriormente el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.
- e) los trabajadores tendrán derecho previo aviso, a una licencia retribuida de hasta 16 horas al año para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 16 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.
- f) hasta 2 días laborales por traslado del domicilio habitual. Cuando se haya ejercido el derecho de licencia para un primer traslado de domicilio, deberá transcurrir un período de 3 años para tener derecho a una licencia por el mismo motivo, garantizándose en todo caso en el caso de no haber transcurrido el período de años el derecho al disfrute de un día de permiso.
- g) hasta 1 día natural por matrimonio del padre o la madre o de los hijos
- h) el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Si en una norma legal o convencional consta un período determinado, hace falta atenerse a lo que esta norma dispone en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Si el cumplimiento del deber antes mencionado comporta la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador afectado puede pasar a la situación de excedencia, de acuerdo con el que regula el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, hace falta descontar el importe del salario al cual tiene derecho en la empresa.

La fecha de su disfrute será establecida de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los días de asuntos propios correspondientes a cada año deberán disfrutarse dentro del término del mismo

2. En los casos previstos en los apartados a), f), g) y h) del presente artículo, el trabajador debe preavisar la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Los permisos contemplados en el presente Convenio, así como los regulados en el artículo 37 del ET se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Artículo 39. *Parejas de hecho*

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos 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 de 29 de julio del libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a la persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) convivencia de más de 2 años ininterrumpido
- b) convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Artículo 40. *Nacimiento y cuidado del menor*

En los casos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 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 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato 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.

Artículo 41. *Riesgo para el embarazo y la lactancia*

Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permite su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras permita la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42. *Cuidado del lactante*

Las trabajadoras y trabajadores, por cuidado de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora), también se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este artículo 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.

Artículo 43. *Guarda legal*

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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la normativa legal vigente de aplicación.

Artículo 44. *Excedencias voluntarias*

Las empresas deben conceder la situación de excedencia voluntaria al personal de plantilla que, como mínimo, acredite una antigüedad de 1 año de servicio en la empresa, por un período de tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. El mismo trabajador sólo puede volver a ejercer este derecho si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de categoría igual o similar al suyo disponible o que se produzcan en la empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.

La petición de reingreso debe hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones mencionadas, deberá considerarse que causa baja voluntaria en la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, debe atenderse a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 6 **Régimen disciplinario**

Artículo 45. *Régimen de las faltas y sanciones*

Estas normas de régimen disciplinario pretenden el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y la defensa de los derechos y los intereses legítimos de los trabajadores y los empresarios.

La falta, independientemente de su calificación, requiere la comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hay.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio, de pasar el tanto de culpa a los tribunales si la falta cometida puede constituir un delito o falta, de dar razón a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 46. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas son sancionadas y se clasifican, atendiendo su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 47. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

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 retardos no deriven, por la función especial del trabajador, en graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendada. En este último caso se califica de falta grave.
3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por un tiempo breve.

4. Cometer pequeños descuidos en la conservación del material.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
8. Faltar 1 día al trabajo sin la autorización debida o una causa justificada.
9. La inobservancia de las normas y las circulares de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo esto en materia leve.
- 10.El uso de dispositivos electrónicos personales durante la jornada laboral, salvo autorización expresa del empleador para ello.
- 11.No hacer un correcto uso y mantenimiento de la uniformidad corporativa, siempre que este hecho suponga un perjuicio para la empresa.
- 12.Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 48. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidos en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Si de estas faltas derivan perjuicios para el público se consideran muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, sean los que sean, estando de servicio.
4. Simular enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a los superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica un menoscabo manifiesto para el trabajador o comporta un perjuicio notorio para la empresa, puede ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador marcando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o los artículos del establecimiento.
8. La carencia notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- 10.La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de artículos, herramientas o material de la empresa, para los que no estuviera autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- 11.La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
- 12.La reincidencia en más de 5 faltas leves en un trimestre, aunque sean de diferente naturaleza, si ha habido una sanción otra que la de amonestación verbal.
- 13.El abandono del trabajo en lugares de responsabilidad.

14.Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

15.El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurren, no se pueda considerar como falta muy grave.

16.La falta de aseo e higiene personal y siempre que la misma pueda afectar a la imagen de la empresa.

17.La utilización sistemática e inadecuada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

Artículo 49. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa con relación de trabajo con esta, o negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin la autorización expresa de la empresa.
3. El robo, el hurto o la malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
4. La embriaguez o el uso de drogas durante el servicio o fuera del servicio, siempre que este segundo caso sea habitual.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
6. Revelar datos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.
7. Dedicarse a actividades que la empresa haya declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.
8. Los maltratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración hacia los superiores, o familiares suyos, así como a los compañeros y a los subordinados.
9. La blasfemia habitual.
- 10.La carencia de pulcritud, siempre que sobre este aspecto se haya llamado repetidamente la atención al trabajador o que produzca la queja justificada de los compañeros que trabajen en mismo local.
- 11.La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.
- 12.Originar peleas y trifulcas frecuentes con los compañeros de trabajo.
- 13.La reincidencia en una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de 6 meses desde la primera.
- 14.El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurren, supongan un daño físico o moral muy grave.

15.La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

Artículo 50. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que establece este Convenio. Las sanciones máximas que corresponde imponer en cada caso según las faltas cometidas son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de sueldo y trabajo de hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de sueldo y trabajo por un período máximo de 7 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de sueldo y trabajo por un tiempo no inferior a 10 días ni superior a 60 días; despido.

Artículo 51. Prescripción

La facultad de la empresa de sancionar prescribe al cabo de 10 días para las faltas leves, al cabo de 20 para las faltas graves y al cabo de 60 para las muy graves, todos estos plazos a contar de la fecha en que la empresa haya tenido mención de la comisión, y en todo caso a la cabeza de 6 meses de haberse cometido.

Artículo 52. Acoso sexual

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

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

Artículo 53. Acoso moral

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 directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

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

Cuando el acoso sea por parte del empresario el trabajador podrá instar la resolución de su contrato de trabajo en base a lo que establece el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, además de ejercer todas las otras acciones legales que le correspondan.

Artículo 54. Medidas específicas para prevenir el acoso. Protocolo de actuación

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 los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir 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.

En caso de no existir protocolo de actuación en las empresas de más de 50 trabajadores suscrito con la representación legal de los trabajadores, se aplicará el siguiente:

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 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 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 los trabajadores, 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 o 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, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la comisión instructora, por un representante de los trabajadores 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 instructora 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 los trabajadores 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 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 constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata 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 el trabajador afectado lo solicita.

7. La empresa asegurará que los trabajadores 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. Las empresas de menos de 50 trabajadores deberán tener un protocolo de acoso de conformidad a la legislación vigente en cada momento.

En caso de no existir protocolo de actuación en situaciones de acoso en las empresas de menos de 50 trabajadores suscrito con la representación legal de los trabajadores, se aplicará el siguiente:

1. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

2. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 7 Disposiciones diversas

Artículo 55. *Trabajo de la mujer embarazada*

La mujer embarazada tiene derecho, desde el momento del diagnóstico del embarazo, cuando haya diferentes puestos de trabajo, al cambio de su lugar, si se demuestra que las condiciones laborales, de toxicidad, de peligrosidad, de penosidad, de materias primas, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o en el feto. Hace falta asegurarle el mismo salario, la misma categoría y la incorporación a su lugar habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo tras el parte.

Para este cambio hace falta la certificación facultativa de la seguridad social.

La empresa debe designar la persona afectada por la permuta, la cual, atendido el carácter provisional de la situación, se debe reincorporar a su lugar anterior cuando la embarazada se reincorpore al trabajo tras el parte.

Las empresas deben conceder los permisos solicitados por las trabajadoras por hacer en horas laborables los ejercicios del parte sin dolor, con la justificación previa correspondiente. Estas ausencias son con cargo a las empresas.

Artículo 56. *Dietas*

Si por necesidades del servicio se hacen viajes a lugares diferentes del lugar de residencia habitual, se han de abonar los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia y manutención debidamente justificadas.

Artículo 57. *Seguro de vida y accidentes*

Las empresas afectadas por este Convenio deben contratar un seguro de accidentes para sus trabajadores a los cuales sea aplicable este Convenio que garantice para el caso de defunción del asegurado y para el caso de incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo y 'in itinere', tal y como las define la legislación laboral y de seguridad social vigente en su día, y en el momento en que sea calificado en firme como tal por el organismo que corresponda, el siguiente capital:

- Durante toda la vigencia del Convenio y unificado para todos los grupos profesionales, el importe de la póliza del seguro de accidentes será de 13.200,00€.

Artículo 58. *Ropa de trabajo*

Las empresas están obligadas proporcionar a su personal la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados. También han de adaptar el uniforme a los casos de embarazo.

Artículo 59. *Incapacidad temporal*

Para los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral) se establece sobre el subsidio reglamentario un complemento a cargo de la empresa que garantice el 75% de la base reguladora de la prestación de cada trabajador con el límite de 18 meses.

Para los procesos de incapacidad temporal derivado de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) se establece sobre el subsidio reglamentario un

complemento a cargo de la empresa que garantice el 100% de la base reguladora de la prestación con el límite de 18 meses.

Las empresas tienen la facultad de hacer controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja de incapacidad temporal. El coste corre a cargo de la empresa. Los delegados de personal y los comités de empresa deben colaborar con las empresas para combatir el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común.

La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, salvo causa justificada que imposibilite dicha comunicación.

Artículo 60. *Ayuda por matrimonio*

Todo el personal, sin discriminación de sexo, que al contraer matrimonio continúe prestando sus servicios en la empresa tiene derecho a percibir, en concepto de ayuda por matrimonio y por 1 sola vez, la cantidad de la cantidad de 80,08€ para el 2022; 82,88€ para el 2023; 85,37€ para el 2024 y para el año 2025 de 87,93€

Artículo 61. *Premio por natalidad*

El personal de las empresas afectadas por este Convenio debe recibir un premio de 80,08€ para el 2022; de 82,88€ para el 2023 y de 85,37€ para el año 2024 y para el año 2025 87,93€ por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 62. *Jubilación*

Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de jubilación debe percibir como premio:

- Si tiene entre 60 y 64 años:
 - con 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades
 - con 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades
 - con 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades
 - con 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades

- Si tiene 65 años:
 - con 15 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades
 - con 20 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades
 - con 25 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades

Artículo 63. *Ayuda por defunción*

En caso de defunción del trabajador, con 1 año al menos de permanencia en la empresa, esta queda obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de 3 mensualidades iguales a la última que el trabajador percibía, incrementada con todos los emolumentos inherentes a esta.

Capítulo 8 **Seguridad y salud laboral, medio ambiente**

Artículo 64. *Seguridad y salud laboral*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, que consideran que para lograrlo hace falta el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga como finalidad la eliminación o la reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación y adoptando

las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa por adaptar el trabajo a la persona y proteger la salud.

En todas las materias que afecten la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores son aplicables las disposiciones que prevén la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y la normativa concordante.

Artículo 65. *Medio ambiente*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de una manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando una gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y las preocupaciones de la sociedad.

A tal efecto, el conjunto del sector incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio ha de adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, a la vez, conseguir que el esfuerzo que cumpla en este campo, y que se haga en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y por las administraciones competentes.

Todo esto debe ser objeto de una preocupación permanente y compartida, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Capítulo 9 **Derechos de representación sindical**

Artículo 66. *Representación sindical*

a) Acción sindical

1. Las empresas deben respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pueden sujetar la ocupación de un trabajador a la condición que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, como tampoco despedir un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra manera debido a su afiliación o actividad sindical.

2. Los trabajadores afiliados a sus sindicatos, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán:

- Constituir secciones sindicales en conformidad con el que establecen los estatutos del sindicato.
- Hacer reuniones, con previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que los remita su sindicato.

3. Las secciones sindicales sobre los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o dispongan de delegados de personal tienen los derechos siguientes:

Con el fin de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar los afiliados al sindicato y los trabajadores en general, que la empresa ponga a su disposición tablones de anuncios, que hace falta situar en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el acceso adecuado de los trabajadores.

A la negociación colectiva de acuerdo con los términos que establece la legislación específica.

4. Quienes detentan cargos electos de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tienen derecho:

Al goce de los permisos no retribuidos necesarios para el desempeño de las funciones sindicales propias de su cargo. Por acuerdo se pueden establecer limitaciones al goce de estos permisos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y a el acceso a los centros de trabajo por participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, con previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, o trabajadores que no tengan ningún cargo pero que sean designados por su central para esta función, tienen derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio adecuado de su tarea como negociadores.

6. Las centrales sindicales pueden cumplir su actividad en la empresa con llenas garantías para un funcionamiento eficaz. A tal efecto disponen de 12 horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro la empresa.

Artículo 67. *Los delegados sindicales*

1. En los centros de trabajo que ocupen más de 175 trabajadores, independientemente de la clase de su contrato, las secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa han de estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales escogidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical sobre los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determina según la escalera siguiente:

- de 175 a 750 trabajadores por centro de trabajo: 1
- de 751 a 2.000 trabajadores por centro de trabajo: 2
- de 2.001 a 5.000 trabajadores por centro de trabajo: 3
- de 5.001 adelante por centro de trabajo: 4

Las secciones sindicales de los sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos deben ser representadas por 1 solo delegado sindical.

El sindicato que alegue tener derecho a ser representado mediante una titularidad personal en cualquier empresa lo ha de acreditar fehacientemente ante la empresa, y acto seguido debe reconocer al mencionado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

3. Funciones de los delegados sindicales

3.1 Ejercen la representación y la defensa de los intereses del sindicato que representan y de sus afiliados en la empresa y sirven de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3.2 Pueden asistir a las reuniones del comité de empresa, del comité de seguridad e higiene en el trabajo y de los comités paritarios de interpretación con voz y voto.

3.3 Tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con el que regula la ley, y están obligados a guardar secreto profesional en las materias en que legalmente sea procedente. En caso de que no formen parte del comité de empresa, tienen las mismas garantías y los mismos derechos que la ley reconoce a los miembros del comité de empresa.

3.4 Deben ser escuchados por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten los trabajadores en general y los afiliados a su sindicato en particular.

3.5 Asimismo, deben ser informados y escuchados por la empresa con carácter previo:

- a) Sobre los despidos y las sanciones que afecten los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de ocupación, traslado de trabajadores si tiene carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyectos de acción empresarial que puedan afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tienen derecho a la utilización de un local adecuado por llevar a término sus actividades en las empresas o los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

5. Los delegados sindicales o trabajadores que no ejerzan ningún cargo pero que sean designados por su central tienen permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y de las comisiones técnicas creadas en virtud de este Convenio, aunque los temas que se tracen no afecten su empresa.

Artículo 68. *Derechos y garantías*

Los delegados o miembros de los comités de empresa tienen las garantías que los reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, disponen del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía que prevé el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin ultrapasar el máximo legal, las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal pueden ser consumidas por prever la asistencia a cursos de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa las retribuciones de los cuales estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas. Desde el momento de ser elegidos, y durante la utilización de las horas de garantía, deben percibir el importe correspondiente a la media de comisión obtenida durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En caso de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no sea significativo, hace falta tomar como referencia para el cálculo del que establece el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales organizadas por el sindicato, el instituto de formación u otras entidades.

Artículo 69. *Información*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo pueden remitir información a todas las empresas que dispongan de una afiliación suficiente y apreciable, a fin de que esta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos pueden insertar comunicaciones en el tablón de anuncios destinado a tal efecto. Se debe hacer llegar una copia a la dirección o a la persona que ejerza la titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 70. *Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o a los sindicatos que prevé este Convenio, las empresas deben descontar en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación debe remitir a la dirección de la empresa un escrito expresando claramente la orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se debe entregar a los representantes de los centrales acreditados ante la empresa.

Artículo 71. *Crédito horario*

Los miembros del comité de empresa o los delegados de personal disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escalera siguiente:

- hasta 100 trabajadores, 20 horas
- de 101 a 250 trabajadores, 25 horas
- de 251 a 500 trabajadores, 35 horas
- de 501 a 750 trabajadores, 40 horas
- de 751 adelante, 45 horas

Artículo 72. *Sistema de acumulación de horas*

Los delegados o miembros del comité de empresa pueden renunciar a todo o aparte del crédito de horas que la ley en cuestión los reconozca a favor de otro o de otros delegados o miembros del comité de empresa o delegado sindical. Para que esto tenga efecto, la cesión de horas debe ser presentada por escrito, consignando los aspectos siguientes: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el cual se efectúa la cesión, que debe ser por meses completos, con un mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 1 año, y siempre de antemano respeto a la utilización de las horas por el cesionario o los cesionarios. En caso de acumulación, esta sólo puede llegar hasta el 50% de la jornada diaria.

Capítulo 10 **Formación profesional**

Artículo 73. *Formación profesional*

Los representantes de los trabajadores y de las empresas son conscientes de la necesidad de adelantar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, dónde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio tecnológico y social.

Por eso es por lo que sólo desde el diálogo y la colaboración se puede adelantar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran parte de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo cual se acuerda:

1. Trabajar en el marco de la formación continuada para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Crear una comisión mixta denominada Comisión de profesionalización del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido, para conseguir los objetivos anteriores, con las competencias siguientes:
 - a) planificar y desarrollar un programa de formación profesional continuada para el sector, velando para que tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades de formación de los trabajadores y empresas, procurando la orientación a los objetivos estratégicos y a las variaciones del mercado del sector.

b) entender de las solicitudes de formación continuada, de su financiación y de la impartición de cursos de formación.

c) promover iniciativas para pedir subvenciones tanto en el marco de programas para la formación como de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

d) promover iniciativas y estudios para establecer los criterios de vinculación de la formación profesional continuada y su conexión con el sistema de clasificación profesional que define este Convenio.

e) articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del máximo número de trabajadores y empresas, así como facilitar la participación.

f) defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

3. La Comisión creada puede adquirir identidad propia, en forma de fundación u otra figura legal que acuerden, que en ningún caso puede tener finalidad de lucro y con la representación que se decida.

4. La Comisión se debe dotar de un reglamento de funcionamiento interno. Con este fin las dos partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.

5. Las dos partes reconocen la importancia de la formación y de la promoción profesionales como medida incentiva para la calificación profesional, por lo cual cuando la empresa considere necesaria la realización de cualquier tipo de cursillo que necesite la utilización de tiempo fuera de la jornada laboral se debe compensar con jornada normal o su equivalente económico. El tiempo dedicado a la formación profesional de la jornada laboral se entiende como jornada efectiva de trabajo. En caso de que sea el trabajador quien decida acudir a cualquier tipo de curso o estudios, hace falta atenerse a lo que prevé la normativa laboral sobre este aspecto, incluyendo lo que establece el Convenio.

6. Las empresas deben promover su participación en las diferentes iniciativas que desarrollan los cursos de formación profesional continuada. Estos cursos se han de ajustar a las normas siguientes:

a) se pueden impartir acciones formativas dentro o fuera de la jornada laboral, retribuyendo los trabajadores que asistan con el salario normal que percibirían dentro su jornada laboral ordinaria.

b) hace falta tener en cuenta las necesidades de la organización del trabajo en las empresas para el desempeño adecuado de las acciones formativas previstas para evitar posibles desajustes en el desarrollo de la actividad normal de las empresas.

c) también se deben tener en cuenta las características profesionales de los trabajadores para atender y orientar sus solicitudes de participación en las acciones formativas más adecuadas tanto para el trabajador como para las necesidades de las empresas.

d) fuera de la jornada laboral, es obligación del trabajador la asistencia puntual al curso de que se trate, siempre que se haya comprometido a hacerlo, así como la obtención del máximo aprovechamiento de las enseñanzas que se impartan.

e) las faltas de asistencia, puntualidad o aprovechamiento en el curso de formación profesional continuada son consideradas como si se trataran de faltas de asistencia, puntualidad o diligencia en el trabajo, y sancionadas en consecuencia.

Capítulo 11
**Interpretación del Convenio y
resolución voluntaria de los conflictos colectivos**

Artículo 74. *Composición y funciones de la Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por dos representantes de la patronal y dos representantes de la parte social firmantes del presente Convenio, además, si se tercia, de los asesores respectivos.

La Comisión Paritaria, deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

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 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.

La comisión paritaria estará formada por un máximo de 4 personas por cada una de las partes firmantes, es decir, 4 por la Patronal y 4 por la parte social.

Se establece como domicilio para notificaciones a la Comisión Paritaria el siguiente:

- Gremi de fotografia i la imatge de Catalunya (GREFOC) en 08036 Barcelona, Avenida Diagonal, 467, 6º 1ª
- Federació serveis CCOO de Catalunya en 08003 Barcelona, Vía Layetana, 16, 2º planta.
- Federació serveis, mobilitat i consum de Catalunya (FESMC-UGT) en 08001 Rambla del Raval, 29-35, 4 planta.

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 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- d) Determinar las tablas salariales para los años 2024 y 2025 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comisión Paritaria ha de emitir informes a instancia de cualquier parte afectada por este Convenio ante la cual se planteen problemas concretos.

Artículo 75. *Solución de conflictos extrajudiciales*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 52 y 82.3 de ET), tanto de carácter jurídico como de interés, derivados de la aplicación o

interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal a los efectos de los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora 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.
- asimismo, 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.

Artículo 76. *Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

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.

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 acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan, que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación del convenio colectivo, al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comuniquen previamente a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, así como el resultado final.

Esta comunicación ha de ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Las causas deben ser acreditadas documentalmente.

Las representaciones patronales y sindicales miembros de la Comisión Paritaria, podrán ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa.

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 es 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.

Artículo 77. *Igualdad de trato y oportunidades*

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 78. *Igualdad colectiva (LGTBI)*

Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, en su caso, acordarlas con la representación legal de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas LGBTI.

Artículo 79. *Planes de Igualdad*

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se considera conveniente para el sector la elaboración de un documento cuya finalidad es ser una referencia para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, no disponiendo del mismo. Será obligatoria la negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad para las empresas que tengan 50 o más trabajadores, siendo algo voluntario para el resto de las empresas del sector. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

- Procedimiento de negociación

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una

comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

- La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Contenido mínimo.

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

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

- Diagnóstico.

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral y la auditoria retributiva.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Igualmente deberán diagnosticarse:

- a) Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- b) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- c) El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras

infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo a la legislación vigente.

- Implantación, seguimiento y vigencia.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo.

Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Asimismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación. Su vigencia o duración no podrá ser superior a cuatro años.

Artículo 80. *Trabajo a distancia*

En lo relativo a trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación que lo regule en cada momento, en la actualidad la Ley 10/2021 de 9 de julio, así como lo recogido en los siguientes artículos.

Se entenderá por:

- a) Trabajo a distancia. Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) Teletrabajo. Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) Trabajo presencial. Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Queda excluido de la consideración de trabajo a distancia, los servicios en lugares ubicados fuera de las instalaciones de la empresa como consecuencia de la actividad a realizar (actividades en instalaciones de clientes, proveedores o vía pública, la actividad del personal comercial, etc.) salvo pacto en contrario en el acuerdo individual o colectivo sobre el trabajo a distancia.

Este personal, efectuará su prestación de servicios, adscritos a un centro de trabajo, en la forma que se determine en su contrato.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y la empresa y se deberá regular individualmente por escrito recogiendo de manera concreta todos los aspectos regulados en la legislación.

La realización del trabajo a distancia será reversible por voluntad de cualquiera de las partes, pudiéndose producir a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto de trabajo presencial se realizará con la mayor prontitud que sea posible.

La reversión del trabajo a distancia implicará la vuelta al puesto de trabajo y condiciones anteriores.

Las personas que realicen trabajo a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el correcto desarrollo de su actividad laboral.

En ausencia de regulación expresa en los citados acuerdos, individuales o colectivos, la cantidad a abonar en concepto de compensación de gastos por trabajo a distancia, será de 1,60€ brutos por día trabajado en esta modalidad.

Esta cantidad se considerará de naturaleza extrasalarial y está referenciada a las personas que realizan su trabajo al 100% de la jornada regulada en el artículo 33 del presente Convenio colectivo, en régimen de trabajo a distancia, por lo que las situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

En defecto de pacto entre las partes, el horario será el que se viniese desarrollando hasta la fecha por la persona en cuestión o el horario general de la empresa en el caso de nuevas contrataciones realizadas en la modalidad de trabajo a distancia, siendo de aplicación en ambos casos lo regulado en el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

Las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos etc. que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia.

También tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos deberán estar adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrollen el trabajo presencial.

Trimestralmente se entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras copia de los acuerdos alcanzados entre las personas trabajadoras y la empresa en relación al trabajo a distancia.

Igualmente, se les entregará las instrucciones relativas a procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos, herramientas y soporte técnico que se hayan puesto en marcha como consecuencia de la implantación del trabajo a distancia, así como todo lo relativo a confidencialidad, protección de datos y medidas de vigilancia y control de las personas trabajadoras.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales puestos a su disposición para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo dedicado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den causas de urgencia justificada.

Se considerará que concurren causas de urgencia justificada cuando se den circunstancias que puedan poner en riesgo a las personas o un potencial perjuicio para la empresa, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas, las empresas estarán obligadas, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, a la implantación de las acciones necesarias para alcanzar dicho derecho.

Artículo 81. *Desconexión digital*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

3. Las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Disposición final

Los atrasos correspondientes al año 2022 se abonarán hasta el 30/6/2023 y los correspondientes al año 2023 antes 30 de noviembre de 2023, con independencia de la publicación del presente Convenio en el BOPB

Disposición adicional

La descripción del artículo 20 del presente Convenio respecto al contenido funcional de cada una de los puestos de trabajo incluidos en los diferentes grupos profesionales es de carácter meramente orientativo y no limitador, por lo cual en esta descripción no se mencionen específicamente determinadas actividades que se desarrollan efectivamente en cada categoría no significa que queden excluidas.

Las funciones de cada puesto de trabajo que consta en la sección 3 a del presente Convenio son sin perjuicio de cualquiera de otras que se haya ido cumpliendo hasta ahora.

ANEXO

Tabla de salario base del año 2022

(La tabla de 2022 es el resultado de incrementar en 4,00 % la tabla de 2021)

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario Mes	Salario Año
1	Ayudante/a	970,00	14.550,00
1	Auxiliar administrativo/a primera	1.071,45	16.071,80
1	Mozo/a especialista	1.122,64	16.839,54
1	Mozo/a de almacén	970,00	14.550,00
1	Vigilante/a o portero/a	970,00	14.550,00
1	Limpiador/a (salario hora)	8,27	0,00
2	Oficial/a primera servicio técnico	1.360,41	20.406,24
2	Oficial/a segunda servicio técnico	1.197,03	17.955,43
2	Oficial/a administrativo/a primera	1.349,43	20.241,37
2	Oficial/a administrativo/a de segunda	1.186,44	17.796,69
2	Vendedor/a	1.372,76	20.591,44
2	Dependiente/a de primera	1.349,43	20.241,37
2	Dependiente/a de segunda	1.233,10	18.496,46
2	Profesional oficio de primera	1.295,56	19.433,47
2	Profesional oficio de segunda	1.140,34	17.105,06
2	Transportista repartidor/a	1.122,64	16.839,57
3	Encargado/a servicio técnico	1.740,21	26.103,12
3	Jefe/a administrativo/a primera	2.011,44	30.171,63
3	Jefe/a de ventas	2.138,81	32.082,10
3	Encargado/a establecimiento	1.483,05	22.245,72
3	Jefe/a de grupo	1.657,35	24.860,25
3	Jefe/a de sección	1.465,53	21.982,83
3	Jefe/a de almacén o expediciones	1.872,50	28.087,49
4	Titulado/a de grado medio	1.657,35	24.860,25
4	Técnico/a informático/a	1.657,35	24.860,25
4	Técnico/a de video	1.657,35	24.860,25
4	Jefe/a de personal	2.138,81	32.082,10
4	Encargado/a general	2.138,81	32.082,10
5	Titulado/a grado superior	2.138,81	32.082,10
0	Director/a	2.346,21	35.193,16

ANEXO II

Tabla de salario base del año 2023

(La tabla de 2023 es el resultado de incrementar en 3,50 % la tabla de 2022)

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario Mes	Salario Año
1	Ayudante/a	1.008,00	15.120,00
1	Auxiliar administrativo/a primera	1.108,95	16.634,26
1	Mozo/a especialista	1.161,93	17.428,99
1	Mozo/a de almacén	1.008,00	15.120,00
1	Vigilante/a o portero/a	1.008,00	15.120,00
1	Limpiador/a (salario hora)	8,56	0,00
2	Oficial/a primera servicio técnico	1.408,02	21.120,37
2	Oficial/a segunda servicio técnico	1.238,93	18.583,89
2	Oficial/a administrativo/a primera	1.396,66	20.949,90
2	Oficial/a administrativo/a de segunda	1.227,96	18.419,49
2	Vendedor/a	1.420,81	21.312,10
2	Dependiente/a de primera	1.396,66	20.949,90
2	Dependiente/a de segunda	1.276,26	19.143,87
2	Profesional oficio de primera	1.340,90	20.113,57
2	Profesional oficio de segunda	1.180,25	17.703,78
2	Transportista repartidor/a	1.161,93	17.428,99
3	Encargado/a servicio técnico	1.801,11	27.016,77
3	Jefe/a administrativo/a primera	2.081,84	31.227,61
3	Jefe/a de ventas	2.213,67	33.205,03
3	Encargado/a establecimiento	1.534,96	23.024,35
3	Jefe/a de grupo	1.715,36	25.730,37
3	Jefe/a de sección	1.516,82	22.752,36
3	Jefe/a de almacén o expediciones	1.938,04	29.070,57
4	Titulado/a de grado medio	1.715,36	25.730,37
4	Técnico/a informático/a	1.715,36	25.730,37
4	Técnico/a de video	1.715,36	25.730,37
4	Jefe/a de personal	2.213,67	33.205,03
4	Encargado/a general	2.213,67	33.205,03
5	Titulado/a grado superior	2.213,67	33.205,03
0	Director/a	2.428,33	36.424,92

Barcelona, 10 de novembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada