

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN EMT/1900/2023, de 18 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79000625011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña, suscrito en fechas 12 de diciembre y enmendado en fecha 23 de febrero de 2023, por la parte empresarial, por la Associació de Fabricants de Preparats Alimentaris Especials i Dietètics de Catalunya (AFEPADI) y por la parte social, por CCOO d'Indústria de Catalunya y por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro (FICA) de la UGT de Catalunya, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 18 de abril de 2023

Òscar Riu i Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Catalunya

Preámbulo

Los firmantes del presente Convenio colectivo son:

La Asociación de fabricantes de preparados alimenticios especiales y dietéticos de Cataluña

CC.OO. de Industria de Cataluña

La Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) de la UGT de Cataluña

## Capítulo I

### Disposiciones generales

#### Sección 1ª

##### Ámbitos

#### Artículo 1

##### Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras que dediquen sus actividades a la fabricación de preparados alimenticios, productos dietéticos y productos precocinados.

Quedan incluidas también las empresas de carácter o actividades mixtas múltiples afectadas por este Convenio, siempre que su principal actividad sea la fabricación de preparados alimenticios y productos dietéticos.

El Convenio afectará, asimismo, a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

#### Artículo 2

##### Ámbito territorial

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio alcanza los límites territoriales de la comunidad autónoma de Catalunya, quedando por ello afectadas a él cuantas empresas tengan dentro de dichos límites factorías, sucursales, almacenes, depósitos y oficinas, aún en el caso de que su domicilio social se encuentre situado fuera de esta comunidad autónoma.

#### Artículo 3

##### Ámbito personal

Afecta este Convenio a la totalidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional, así como al que en lo sucesivo forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas. Quedan exceptuadas del ámbito de este Convenio las personas vinculadas a las empresas por las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

#### Sección 2ª

Entrada en vigor, duración, prórroga, denuncia y negociación de un nuevo Convenio colectivo

#### Artículo 4

##### Entrada en vigor y duración

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo que se disponga expresamente periodo distinto en la aplicación de alguna concreta condición laboral.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

El Convenio colectivo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo, en los términos del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores. Transcurridos 12 meses desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se estará a lo que dispone el artículo 86.4, párrafo primero del Estatuto de los trabajadores en el redactado vigente a la firma del Convenio colectivo.

## Artículo 5

### Prórroga y denuncia

El Convenio colectivo quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes o de los sujetos legitimados para hacerlo.

La denuncia del convenio deberá efectuarse ante la autoridad laboral competente con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia.

En materia de promoción de la negociación y el acto de denuncia, respetando los plazos establecidos en el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 6

### Negociación de un nuevo Convenio colectivo

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociación del nuevo Convenio colectivo, se procederá a constituir la Comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional de Catalunya para los años 2018-2020 (DOGC 7/09/2018) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Sección 3ª. Prelación de normas, absorción y compensación vinculación a la totalidad, garantía personal.

## Artículo 7

### Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario. En cualquier caso, se estará lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, sobre la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general, quedando expresamente excluida como derecho supletorio la Resolución de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación.

## Artículo 8

### Compensación

Las condiciones económicas de este Convenio, que se estipulan como mínimas, se entenderán compensadas y absorbidas, hasta donde sean cubiertas, por las respectivas mejoras de todo orden que practiquen las empresas en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, la denominación y las formas de dichas mejoras o retribuciones, incluso primas, comisiones, gratificaciones, pluses, sobreprecio de horas y pagas extraordinarias, aunque sus módulos adopten las apariencias de premios o tantos por cientos generales calculados en función del volumen de facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de

CVE-DOGC-B-23149128-2023

los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezca a decisión voluntaria de la Empresa, a pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo, disposiciones legales futuras, jurisprudencia contencioso-administrativa, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o cualquiera otra causa.

Se exceptúan las primas a la producción.

La compensación regirá igualmente para el personal de plantilla cuyos ingresos están preferentemente constituidos por comisiones sobre ventas.

La misma posibilidad de compensación cabrá con las mejoras que puedan establecer en lo sucesivo las empresas con carácter voluntario.

## Artículo 9

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Por esta razón, el Convenio quedará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por resolución administrativa o judicial se modificase alguno de sus pactos, cualquiera que éste sea, debiendo procederse por ambas partes, en este caso, a considerar la totalidad de su contenido.

## Artículo 10

### Absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen, por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

## Artículo 11

### Garantía "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que globalmente y en cómputo anual excedan del presente Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam" en el caso concreto e individualmente examinado. Estas remuneraciones que, con el mencionado carácter personal, se conserven y confieran en el orden que fuesen, tendrán la consideración de retribución a extinguir y de compensable y absorbible por mejoras o diferencias de cualquier clase.

## Sección 4ª

### Comisión paritaria

## Artículo 12

### Comisión paritaria

1.- Las partes convienen la creación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

2.- La Comisión paritaria estará compuesta por doce vocales: seis por la representación empresarial y seis en representación de las personas trabajadoras, que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones.

3.- Concretamente, la Comisión paritaria tendrá competencia en las siguientes materias:

-Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

-Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de

CVE-DOGC-B-23149128-2023

inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo.

4.- Para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, cualquiera de las partes podrá someter a conocimiento de la Comisión paritaria la cuestión o discrepancia de que se trate, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, tanto si se trata de una discrepancia en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el propio Convenio como si se trata de una cuestión de aplicación o interpretación del Convenio.

Para las cuestiones de inaplicación de las condiciones del Convenio colectivo se estará a lo que dispone el artículo 70 del presente Convenio colectivo. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores, para cualquier otra materia que la Comisión paritaria tenga atribuidas, en caso de desacuerdo en el seno de ésta se someterá la resolución de la discrepancia a la mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

5.- Las personas que, en calidad de vocales, integran la Comisión paritaria de este Convenio son los siguientes vocales:

Por la representación empresarial:

Los representantes serán los que designe la Asociación de fabricantes de preparados alimenticios especiales y dietéticos de Catalunya.

Por la representación social:

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán los que designen CC.OO. y U.G.T.

A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que las partes designen.

El domicilio de los integrantes de la Comisión paritaria en representación de las personas trabajadoras será el de la "Federación CCOO de Industria de Catalunya", con domicilio en 08003-Barcelona, Vía Laietana núm. 16, 3ª planta. Teléfono: 93 481 27 91.

El domicilio de la representación empresarial será el de la Asociación de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales y Dietéticos de Catalunya, sito en Barcelona, calle Aragón núm. 208-210, ático 4ª.

## Capítulo II

Ingreso, periodo de prueba, ceses

### Artículo 13

Ingresos en la empresa

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre colocación de personas trabajadoras y a las especiales para personas con discapacidad, pudiendo las empresas someter a las personas interesadas a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

### Artículo 14

Períodos de prueba

El período de prueba queda establecido del siguiente modo: grupos 1, 2 y 3: 6 meses; grupos 4, 5 y 6: 1 mes para el personal del Área Funcional Industrial, 2 para el personal del Área Funcional de Técnicos y Administrativos, y 3 meses para el personal del Área Funcional Mercantil. Durante este período, tanto la empresa como las personas trabajadoras, podrán libremente resolver, sin derecho a indemnización alguna, la relación que les une.

### Artículo 15

Ceses y plazo de preaviso

CVE-DOGC-B-23149128-2023

El personal que después de superar el período de prueba o eventualidad desee cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a dar los siguientes plazos de preaviso:

Grupos 5 y 6 de las Áreas Funcionales de Técnicos y Administrativos e Industrial, grupo 4 del Área Funcional Administrativo (que no haga funciones de técnico) e Industrial, 15 días y resto de personal, incluido el personal del grupo 4 del Área Funcional Técnica (que hagan funciones técnicas, no administrativas), 1 mes. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso ocasionará a la persona trabajadora la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le faltaren para cubrir este plazo, que se le descontarán de las partes proporcionales por gratificaciones de junio, diciembre y vacaciones que pudieran corresponderle.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

##### Sección 1ª

#### Clasificación del personal al servicio de la empresa

#### Artículo 16

##### Grupos profesionales

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadradas en los grupos profesionales que se desarrollan en el punto 2º de este artículo:

##### 1.º Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un grupo profesional determinado dentro del área funcional en la que estén integrados, se han ponderado los siguientes factores:

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

##### 2º.- Grupos profesionales:

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

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

##### 3º Áreas funcionales:

CVE-DOGC-B-23149128-2023

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza dentro de su grupo profesional en una de las tres áreas:

I.- Área de personal técnico y administrativo

II.- Área mercantil

III.- Área industrial

Área de personal técnico y administrativo. - Quedan clasificados en esta área quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo técnico, de dirección especializada, administrativa, contables y otras análogas.

Área mercantil. - Quedan clasificados en esta área quienes realizan la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también quienes estén dedicados a la venta de los mismos. Igualmente incluye a quienes realizan funciones de reparto de producto vendido al cliente, sin limitarse al mero transporte de mercancía.

Área industrial. - Incluye esta área al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relativas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación, y no incluido en las dos áreas anteriores.

4º Criterios de encuadramiento:

Se establece en el anexo III al presente convenio la tabla de conversión de categorías profesionales a grupos profesionales.

Ante cualquier duda de encuadramiento se tendrá en consideración la tabla de conversión y las funciones que se describen como propias del grupo profesional al que deben quedar adscritos los trabajadores, siendo criterio orientativo para la adscripción a un grupo profesional dentro de cada área.

A tal efecto se tendrán en consideración los ejemplos que se exponen en el siguiente artículo 17, cuya relación en cualquier caso no es exhaustiva, aunque sí ilustrativa. En las funciones que se identifican como ejemplos se indicará, entre paréntesis, el área o áreas funcionales a las que corresponde.

## Artículo 17

### Definiciones de los grupos profesionales

#### Grupo I:

##### Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

##### Formación:

Titulación universitaria de grado, master o doctorado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

##### Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: personal de dirección, personal técnico de jefatura, personal técnico de grado superior y personal de jefatura de organización.
- Área mercantil: personal de dirección de ventas.

##### Funciones, ejemplos:

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

CVE-DOGC-B-23149128-2023

- Responsabilidad al máximo nivel de la área técnica o administrativa de la empresa. (Área funcional I).
- Responsabilidad técnica, con mando o sin él, en la realización de funciones propias de la titulación. (Área funcional I).
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro del área. (Áreas funcionales I y II).
- Funciones de responsabilidad y mando referentes a utilización de máquinas, utillajes, sistemas de la información y comunicación, instalaciones y recursos humanos, procesos, lanzamientos y resultados económicos. (Áreas funcionales I y II).
- Responsabilidad al máximo nivel del área comercial de la empresa. (Área funcional II).

## Grupo II:

### Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana dentro del área funcional en la que prestan servicios. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de uno o varios departamentos integrados en un área funcional de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección general y/o de la Dirección del área funcional, a las que deben dar cuenta de su gestión.

### Formación:

Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

### Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: personal técnico de grado medio, encargado o encargada general, personal de jefatura de procesamiento de datos y personal de jefatura de administración de primera.
- Área mercantil: personal de jefatura de ventas.

### Funciones, ejemplos:

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

- Funciones, bajo la Dirección técnica o administrativa, de coordinación, control y/o responsabilidad al máximo nivel de un departamento o de distintas secciones de éste, dentro del área técnica o administrativa de la empresa, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión. (Área funcional I).
- Funciones que conlleven la responsabilidad en la gestión y desarrollo de los sistemas informáticos y de comunicación, así como del trabajo de los equipos de analistas-personal de programación, personal de programación y operadores. (Área funcional I).
- Funciones comerciales del que está al frente del departamento de ventas o de marketing de la empresa, y, a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su departamento. (Área funcional II).
- Funciones de control, supervisión y gestión de la contabilidad de una empresa, incluida la tesorería. (Área funcional I).

## Grupo III:

### Criterios generales:

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores de ámbito inferior al departamento. Tareas complejas pero homogéneas que, con o sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad en la realización de tareas del equipo.

**Formación:**

Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: maestro o maestra de fabricación, personal de jefatura de taller, personal de jefatura de sección, personal técnico de organización, analista-personal de programación, y personal de jefatura de administración de segunda.
- Área mercantil: personal de supervisión de ventas y monitor o monitora.

**Funciones, ejemplos:**

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

-Funciones que suponen conocer en su máxima amplitud los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, tanto de las máquinas empleadas como de los procesos productivos, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración, pudiendo o no tener personal a su cargo. (Área funcional I).

-Funciones consistentes en llevar la gestión del mantenimiento con conocimiento para ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen. (Área funcional I).

-Funciones de dirección y organización de: estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos de procesos y estimaciones económicas; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y métodos; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. (Área funcional I).

-Funciones de carácter técnico en informática, responsable del estudio, desarrollo y puesta en marcha de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación, de análisis funcional y orgánico, y programación. (Área funcional I).

-Funciones consistentes en que, bajo las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de un departamento, y actuando con autonomía dentro del cometido asignado en éste, ordena el trabajo del personal que presta servicio en una sección. (Áreas funcionales I y II).

-Funciones comerciales de supervisión de un equipo de ventas o de gestión de empresas distribuidoras y que programa las rutas de los viajantes y vendedores, inspeccionando los mercados y visitando los depósitos si los hubiere. Funciones consistentes en visitar personalmente las rutas, controlando la labor de los agentes, viajantes y/o vendedores a su cargo, o visitando a las empresas distribuidoras. (Área funcional II).

-Funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, así como la suplencia del supervisor y, en los casos que la empresa considere conveniente, por necesidades de incrementar las ventas de alguna ruta, se le puede asignar ésta por tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo. (Área funcional II).

**Grupo IV:****Criterios generales:**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que realizan funciones que exigen, por parte de los titulares del puesto de trabajo, unos niveles de iniciativa y razonamiento, conocedores de los procesos productivos y/o de trabajo. Pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores y, en estos casos, los titulares del puesto de trabajo, ejercerán funciones de tutela y supervisión sobre sus ayudantes. Incluye, además, la realización de funciones que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

**Formación:**

Titulación Técnica de Grado Medio o Superior (CFGS) o técnica especialista y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: oficial de primera de laboratorio, oficial de primera de administración y personal de programación.

Área mercantil: promotor o promotora de propaganda, vendedor o vendedora autoventa, viajante y corredor de plaza.

- Área industrial: oficial de primera y personal conductor-carretilero.

**Funciones, ejemplos:**

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

-Realizar, bajo las órdenes del responsable de laboratorio, con la máxima y total autonomía, la interpretación de datos, planificación de pruebas y ensayos, modificación de registros y documentación, resolución de problemas clave proponiendo soluciones y verificando su resolución definitiva y con capacidad para gestionar y realizar cualquier prueba que sea necesaria, estando facultado para ejecutar y/o ayudar a personal con menor capacidad y autonomía, o menor titulación, en todos los procesos que se realizan en éste. (Área funcional I).

-Funciones administrativas que se realizan en un servicio con iniciativa y responsabilidad restringida, pudiendo o no ser ayudados por otros empleados, tales como: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente del responsable del departamento o de la sección, y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, contabilización vía informática de operaciones contables y análogas. (Área funcional I).

-Funciones de administración y mantenimiento de programas y aplicaciones informáticas, así como actividades análogas propias de un programador. (Área funcional I).

-Funciones de promoción y/o publicidad de los productos, ejecutando las directrices de marketing establecidas por el superior. (Área funcional II).

-Funciones consistentes en realizar, mediante uso de vehículo adecuado, las operaciones de autoventa, venta y/o comercialización de productos, pudiendo realizar el cobro de facturas, requiriendo para tal fin experiencia y conocimiento práctico de las rutas o zonas de venta de su sección. (Área funcional II).

-Funciones de comercialización o ventas del portafolios de productos a clientes potenciales, así como gestionar los clientes asignados, realizando una ruta o cubriendo una zona predeterminada, ocupándose de la negociación de plantillas de condiciones y la introducción de nuevas referencias. Controlar la cuenta de explotación de los clientes de su cartera, captando pedidos, controlando el cumplimiento de las acciones pactadas con el cliente. (Área funcional II).

-Funciones, dentro del proceso productivo, tales como: elaborado, envasado, etiquetado y/o acabado que se realizan con autonomía, iniciativa y responsabilidad, y con el máximo conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia; ajustes y cambios de formato, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción, y manteniendo el orden y la limpieza de su puesto de trabajo. (Área funcional III).

-Funciones de conducción de carretilla mecánica y de camiones de transporte de mercancías. (Área funcional III).

-Funciones de carpintería, albañilería, electricidad, mantenimiento mecánico, automatismos, etc... que se realizan, con autonomía, iniciativa y responsabilidad, y con el máximo conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia; engrase, conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier incidencia. (Área funcional III).

**Grupo V:****Criterios generales:**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que realizan trabajos con

CVE-DOGC-B-23149128-2023

iniciativa y razonamiento, con un método de trabajo o instrucciones preestablecidas bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro de la organización de cada empresa, normalmente con conocimientos y experiencia profesionales y pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras de inferior grupo profesional.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista de grado medio (CFGM), complementado con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: operador, oficial de segunda de laboratorio y oficial de segunda de administración.
- Área mercantil: degustador-promotor o degustadora-promotora, dependiente-asesor o dependienta-asesora y repartidor o repartidora.
- Área industrial: oficial de segunda y personal almacenero.

Funciones, ejemplos:

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

- Funciones que, bajo la supervisión de personal de grupo superior, consisten en interpretar datos, realizar pruebas y ensayos, modificar registros y documentación, resolución de problemas clave proponiendo soluciones y verificando su resolución definitiva bajo la dependencia de profesionales, que realizan asimismo funciones auxiliares dentro de un laboratorio. (Área funcional I).
- Funciones administrativas que se realizan en un servicio con iniciativa restringida y con supervisión personal de grupo superior, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros correspondientes, sin iniciativa y demás trabajos similares. (Área funcional I).
- Funciones de promoción de un producto en diversos establecimientos comerciales, mediante los muestrarios que la empresa pone a su disposición, e incluso con degustación de dichos productos. (Área funcional II).
- Funciones consistentes en realizar las ventas en un local comercial, acreditando conocimientos teóricos y prácticos amplios de todos los artículos cuya venta le está confiado de forma que pueda asesorar al público en el producto más recomendable en función de las cuestiones que pueda plantear la clientela. (Área funcional II).
- Funciones consistentes en realizar, mediante uso de vehículo adecuado, el reparto al detalle de los productos de la empresa, cobrando o no el importe de las facturas y requiriendo para tal fin experiencia y conocimiento práctico del total de rutas o zonas de reparto de su sección. (Área funcional II).
- Funciones realizadas dentro del proceso productivo descritas en el grupo profesional IV anterior que, con autonomía e iniciativa limitadas, y con un grado de especialización menor, ejecutan las tareas establecidas en el proceso productivo, manteniendo el orden y la limpieza de su puesto de trabajo. (Área funcional III).
- Funciones de preparación de los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, pudiendo utilizar, por estar habilitado con la formación requerida legalmente, la carretilla mecánica (esporádicamente y no de forma diaria), la transpaleta manual o eléctrica, sin que esta actividad de transporte o conducción la haga en exclusividad. (Área funcional III).

Grupo VI:

Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional son aquellas que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales. Así como los que precisan de un alto grado de dependencia, tareas claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un período de adaptación.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

**Formación:**

Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM), Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), técnico auxiliar o escolares sin titulación con formación específica en el puesto de trabajo y conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Área técnica y administrativa: auxiliar de laboratorio, auxiliar técnico (acceso), auxiliar de administración de 1ª, auxiliar de administración de 2ª (acceso), conserje, guarda, ordenanza, portero y personal cobrador.
- Área mercantil: dependiente-despachador o dependienta-despachadora y auxiliar mercantil (acceso).
- Área industrial: ayudante, peón, basculero, mozo de almacén, personal de limpieza y auxiliar de servicios (acceso) y auxiliar de oficios (acceso).

Funciones, ejemplos:

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

- Funciones de quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis básicos o de poca complejidad, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y comprueba las pautas de control de la producción. (Área funcional I).
- Funciones de quien, a las órdenes de un técnico cualificado, realiza operaciones auxiliares y puramente mecánicas inherentes al trabajo, requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento de los procesos técnicos desarrollados en el departamento donde preste servicios. (Área funcional I).
- Funciones auxiliares administrativas que se realizan en un servicio, consistentes en operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, sin iniciativa propia, pero con la autonomía y resolución que le otorgan la formación práctica y experiencia previa acreditadas en la empresa y el conocimiento de los sistemas informáticos y los métodos de trabajo que se emplean en el departamento. (Área funcional I).
- Funciones de telefonía, recepción y atención al cliente. (Área funcional I).
- Funciones de introducción de datos en el sistema informático. (Área funcional I).
- Funciones auxiliares a los cajeros o a las cajeras en operaciones elementales o puramente mecánicas. (Área funcional I).
- Funciones de recadero, copista de documentos, recogida y entrega de correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendarsele. (Área funcional I).
- Funciones de conserjería, portería y/o vigilancia de las instalaciones y cuidado del acceso a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia. (Área funcional III).
- Funciones consistentes en realizar las ventas en un local comercial, acreditando conocimientos de los artículos cuyo despacho le está confiado, pero sin tener que orientar al público. (Área funcional II).
- Funciones de comercial, reparto y/o distribución de mercancías, productos o catálogos, con una mayor supervisión del superior inmediato o que actúa en zonas reducidas de trabajo o en una gama reducida de productos. (Área funcional II).
- Funciones de ayuda en la realización de las tareas encomendadas a personal cualificado del grupo profesional V, dentro del proceso productivo o en operaciones auxiliares. Colaborar y preparar materiales y materias primas para la producción bajo las instrucciones de los grupos profesionales superiores. (Área funcional III).
- Funciones de peonaje, que requieren predominantemente la aportación del esfuerzo físico. (Área funcional III).
- Funciones de pesaje y registro de mercancías en la aplicación informática correspondiente. (Área funcional III).
- Funciones de almacenaje manuales o mecánicas en el almacén, con transpaleta manual y/o eléctrica. Ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, así como la lectura informática de entrada y salida de mercancías mediante el empleo de los sistemas tecnológicos existentes en la empresa. (Área funcional III).

CVE-DOGC-B-23149128-2023

-Funciones de limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc... (Área funcional III).

## Artículo 18

### Ascensos

1.- El personal al servicio de las empresas, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales en el área funcional respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

Primera. - Área técnica. Será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

Segunda. - Área administrativa. Las personas con cargos directivos, personas ejecutivas, de confianza y los grupos profesionales 1, 2 y 3 serán de libre designación de la empresa.

Los puestos correspondientes al grupo profesional 4 y 5 serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1. Antigüedad entre los pertenecientes al grupo profesional inmediato inferior.
2. Concurso-oposición entre los pertenecientes al grupo profesional inmediatamente inferior.
3. Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

Las funciones de cobro y pago quedarán exceptuadas de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Tercera. - Área mercantil. Será de libre designación de la empresa.

Cuarta. - Área industrial. Los puestos de grupo profesional 4 se cubrirán: el 50 por 100, por antigüedad, y el resto, por libre designación de la empresa; en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal del grupo profesional inmediato inferior.

Quinta. - Otros supuestos y/o grupos profesionales

1.- Las funciones propias de la antigua categoría profesional de ordenanza, propias del grupo profesional 6, se proveerán entre el personal de la empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad, y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otras funciones con rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y, de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

2.- La Comisión que analice las pruebas de aptitud y elija la persona a ascender por antigüedad y por libre designación, en el caso del personal del área administrativa e industrial, estará compuesta en cada una de las empresas por una representación paritaria de dirección y Comité o Delegados y Delegadas de personal.

## Sección 2ª

### Clasificación según permanencia

## Artículo 19

### Clasificación según permanencia

El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según su permanencia, en la siguiente forma:

- a) Personal de plantilla fijo: prestan sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.
- b) Personal temporal: se contratan al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales temporales legalmente permitidas, y por las causas establecidas en dichas modalidades.

## Capítulo IV

### Condiciones de trabajo

#### Sección 1ª

#### Organización del trabajo

#### Artículo 20

##### Facultades de la empresa

1.- La organización práctica del trabajo dentro de las empresas es facultad de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de las empresas las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal a distintas secciones
- b) El establecimiento del número de turnos de trabajo, fijando sus horarios, con adscripción o traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso.
- c) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo
- d) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla una persona operaria media integrado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- e) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad, de calidad admisible en los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los desperdicios máximos, así como el establecimiento de sanciones para el caso de su inobservancia.
- f) La asignación de labores determinadas o de tareas necesarias al personal y adjudicación del número de máquinas y enseres para la saturación del trabajo.
- g) El señalamiento de normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, enseres y locales de trabajo.
- h) Cualquier cambio de funciones o servicios de las personas trabajadoras en los términos del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

2.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No obstante, las facultades empresariales anteriormente detalladas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, se abrirá un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

El período de consultas, de una duración máxima de 15 días, comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la absoluta vigencia del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, así como respecto de la ejecutividad de la decisión empresarial.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores

CVE-DOGC-B-23149128-2023

3.- Movilidad geográfica. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores para los casos de movilidad geográfica de carácter individual, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

El período de consultas, de una duración máxima de 15 días, comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la absoluta vigencia de lo establecido en el artículo 40, así como respecto de la ejecutividad de la decisión del empresario.

## Sección 2ª

Pérdida o disminución de la aptitud o capacidad laboral

### Artículo 21

Pérdida o disminución de la aptitud o capacidad laboral

1.- Las personas trabajadoras que, por causas no imputables al mismo ni extrañas a la empresa, hubiere perdido o sufrido una disminución en su capacidad laboral, dejando de ser apto para el puesto que ocupa, y no tenga reconocida una incapacidad absoluta o total sin revisión, tendrán derecho a solicitar otro destino compatible con su aptitud.

La empresa, si hubiera vacante, aceptará la solicitud o bien adaptará, si fuera posible, el puesto de trabajo acorde a la aptitud de la persona trabajadora.

En el caso de declaración de incapacidad permanente total que prevea la revisión, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los trabajadores. Y, si se produce una revisión por mejoría, se estará, en cuanto se le dé el alta médica a la persona trabajadora, a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

2.- Las partes firmantes del Convenio colectivo reconocen expresamente la vigencia del Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo (con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero), por el que en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo.

## Capítulo V

Condiciones económicas

### Sección 1ª

Retribuciones

#### Artículo 22

Retribución

La retribución estará constituida por el salario base y los complementos o pluses del mismo, correspondiendo a la jornada completa y normal pactada en el presente Convenio.

#### Artículo 23

Salario base

Será, para 2022, para cada grupo profesional, el que se indica en la columna correspondiente del anexo I y se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2022. Para 2023, para cada grupo profesional, el que se indica en la columna correspondiente del anexo I y se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2023. Para 2024, para cada

CVE-DOGC-B-23149128-2023

grupo profesional, el que se indica en la columna correspondiente del anexo I y se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2024.

Durante los primeros 24 meses de prestación de servicios en la empresa, el personal de nuevo ingreso que sea contratado para prestar servicios en el grupo profesional 6 percibirá el salario base que se relaciona en las tablas salariales del anexo I para el personal de acceso. A tal efecto, para fijar el período de plena integración, se ha tomado en consideración el tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras para que la persona trabajadora pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el grupo profesional, ya sea el personal contratado fijo o temporal, considerando las partes razonable y objetivo el establecimiento de este período. Todo ello sin perjuicio de que, si la empresa considera, a partir del primer año de prestación de servicios, que en menor tiempo la persona trabajadora ha alcanzado el nivel de experiencia práctica, formación y rendimiento necesarios y exigible para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el grupo profesional antes de finalizar este período de plena integración, pueda acordarse la promoción al grupo profesional 6.

A efectos de cómputo de meses de servicios se computará tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad.

#### Artículo 24

##### Forma de pago

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente, mediante recibo oficial de salarios firmado por la persona trabajadora, en el que se incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral. En aquellos casos en que el abono de la retribución se efectúe mediante transferencia bancaria, no será necesario que el recibo sea firmado por la persona trabajadora, puesto que para justificar el abono de las cantidades por parte de la empresa es suficiente el comprobante expedido por la entidad bancaria.

Dos días naturales antes del fin de cada mes la entidad bancaria deberá haber recibido de la empresa la orden de pago para la transferencia de los salarios a las personas trabajadoras.

#### Sección 2ª

##### Complementos personales del salario

#### Artículo 25

##### Supresión del concepto salarial de antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda suprimido con efectos del día 1 de junio de 1999, de forma que, desde esa fecha, ninguna persona trabajadora de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo devengará nuevos trienios. El complemento personal de antigüedad permanecía congelado desde el 1 de junio de 1996, tal y como se establece en la Disposición transitoria tercera del Convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios vigente para 1998.

En fecha 1 de junio de 1999 el complemento personal de antigüedad pasa a denominarse "plus vinculación". Este plus vinculación se percibirá por todas las personas trabajadoras afectados por la congelación del complemento de antigüedad prevista en el anterior Convenio colectivo, es decir, sólo aquéllos que el 1 de junio de 1996 prestaran ya servicios en la empresa. El plus vinculación no será compensable ni absorbible y se le aplicarán los incrementos salariales que se pacten de futuro.

Se adjunta como anexo II los importes correspondientes a 2022, 2023 y 2024 en función de la extinta categoría profesional que se acredita por quienes tienen derecho a este complemento.

#### Sección 3ª

##### Complementos de puesto de trabajo

## Artículo 26

### Plus de nocturnidad

Sin perjuicio de las condiciones más favorables a la persona trabajadora que las empresas tengan en vigor, el personal de estas industrias que, contratado por unidad de tiempo, deba trabajar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá un complemento salarial por nocturnidad que tendrá el valor precio/hora que se recoge en la columna correspondiente del anexo I para cada grupo profesional para 2022, 2023 y 2024.

## Artículo 27

### Plus de penosidad

Aquellas personas trabajadoras que estén dedicados de manera permanente a actividades en las que puedan concurrir riesgos de especial penosidad percibirán, sobre su retribución normal, por hora trabajada la cantidad equivalente a aplicar el 25 % sobre el salario base.

Si los trabajos calificados como penosos se realizasen durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada, percibirán la mitad del complemento.

Si se trabajasen menos de 60 minutos por jornada en este tipo de actividades no se percibirá complemento alguno.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a 10 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

## Artículo 28

### Complemento de puesto de trabajo en el área funcional de personal técnico y administrativo

Atendido que el nuevo sistema de clasificación profesional, en función de grupos profesionales, ha generado diferentes desajustes salariales en comparación con la retribución que se acreditaba en función de las extintas categorías profesionales, se establece, para los grupos 4 y 5 del área funcional de personal técnico y administrativo, en atención a las particulares funciones que se realizan en su área orgánica, independiente y distintas de las otras dos áreas que se establecen por Convenio colectivo, un complemento de puesto de trabajo cuyos importes mensuales, para 2022, 2023 y 2024, figuran en el Anexo I y que figurará en nómina bajo el concepto "CPT P. Técnico y administrativo".

Este complemento se incluirá en las gratificaciones de junio, Navidad y participación en beneficios, siendo en esta última en el 75 por 100 del importe mensual.

## Sección 4ª

### Complementos de cantidad y calidad de trabajo

## Artículo 29

### Complemento de cantidad o calidad de trabajo

A iniciativa de la empresa podrán establecerse complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento. En todo caso se respetarán los complementos salariales por cantidad o calidad que estén siendo aplicados en las empresas en diciembre de 2017.

Cualquier discrepancia que pueda surgir en el seno de la empresa con respecto a los complementos que sean de vencimiento mensual se someterá primero a consulta sobre la interpretación o aplicación de los mismos a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y, en caso de desacuerdo, a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Ello no afectará a los complementos de vencimiento superior al mes.

## Artículo 30

### Plus de asistencia y puntualidad

1.- Con el objeto de estimular la asistencia y puntualidad del trabajo se conviene el establecimiento de un plus, cuya cuantía es la que se señala en la columna correspondiente del anexo I para 2022, 2023 y 2024.

Durante los primeros 24 meses de prestación de servicios en la empresa, el personal de nuevo ingreso que sea contratado para prestar servicios en el grupo profesional 6 percibirá el plus de asistencia y puntualidad que se relaciona en las tablas salariales del anexo I para el personal de acceso. A tal efecto, para fijar el período de plena integración, se ha tomado en consideración el tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras para que la persona trabajadora pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el grupo profesional, ya sea el personal contratado fijo o temporal, considerando las partes razonable y objetivo el establecimiento de este período. Todo ello sin perjuicio de que, si la empresa considera, a partir del primer año de prestación de servicios, que en menor tiempo la persona trabajadora ha alcanzado el nivel de experiencia práctica, formación y rendimiento necesarios y exigible para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el grupo profesional antes de finalizar este período de plena integración, pueda acordarse la promoción al grupo profesional 6.

A efectos de cómputo de meses de servicios se computará tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad.

2.- El plus de asistencia y puntualidad se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa, así como los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

3.- El plus de asistencia y puntualidad no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo ni complemento salarial (plus vinculación, horas extraordinarias, etc.), sin más excepciones que la previsión que contiene el artículo 26 del Convenio colectivo respecto al plus de nocturnidad, y las referidas a las gratificaciones extraordinarias de 30 de junio, Navidad y participación de beneficios.

4.- La pérdida de este complemento en uno o más días a la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la semana correspondiente.

5.- Se acuerda expresamente que el PAP para los grupos 4, 5 y 6 del área funcional mercantil será de importe inferior al de las otras dos áreas funcionales, atendido que existen en las empresas sistemas de retribución variable que incentivan la actividad que se realiza mayoritariamente fuera del centro de trabajo y que, en su conjunto, son más beneficiosos que la sola aplicación de las tablas salariales.

## Sección 5ª

### Contratación por circunstancias de la producción

## Artículo 31

### Contratos por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción 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 de contratación fijo-discontinuo.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá ser de hasta 9 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima antes indicada, 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

CVE-DOGC-B-23149128-2023

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.

## Sección 6ª

### Horas extraordinarias

## Artículo 32

### Horas extraordinarias

1.- Durante el año 2022, las horas extraordinarias que se pudiesen realizar se abonarán a las cantidades alzadas que resulten de incrementar en un 3,7% los precios que se venían abonando durante 2021. Durante el año 2023, las horas extraordinarias que se pudiesen realizar se abonarán a las cantidades alzadas que resulten de incrementar en un 3,5% los precios que se venían abonando durante 2022. Durante el año 2024, las horas extraordinarias que se pudiesen realizar se abonarán a las cantidades alzadas que resulten de incrementar en un 3% los precios que se venían abonando durante 2023.

2.- Cuando por necesidades de la producción se hubieren de realizar horas extraordinarias, se podrán compensar por descansos dentro de los dos meses siguientes a su realización, pactándose previamente su abono o compensación entre empresa y persona trabajadora. Las horas extraordinarias que hayan sido compensadas en la forma descrita, no se computarán como tales a los efectos del cómputo máximo anual y tendrán un recargo del 75% del tiempo trabajado.

## Sección 7ª

### Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

## Artículo 33

### Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad

Las empresas abonarán a su personal, con motivo de la Navidad y en el mes de junio, una gratificación extraordinaria con arreglo a lo siguiente:

- a) Treinta días de salario o sueldo a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su grupo profesional, en cada gratificación.
- b) A estos efectos, se entenderá como salario o sueldo el efectivamente disfrutado, más los pluses por especialidad de la labor y el plus vinculación.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán entre los días 15 y 20 de los respectivos meses de junio y diciembre.

## Artículo 34

### Participación en beneficios

1.- Durante los años 2022, 2023 y 2024 las empresas abonarán a sus personas trabajadoras en concepto de participación en beneficios una gratificación que tendrá el importe que para cada grupo profesional se recoge en la columna correspondiente del anexo I, que equivale a un 75% de la paga de beneficios que se venía abonando de conformidad con el artículo 34 del Convenio colectivo para los años 2010 y 2011.

2.- La participación en beneficios se computará por años naturales (de enero a diciembre), y las empresas podrán hacerla efectiva una vez al año o anticipándola repartida proporcionalmente por meses. En el supuesto de que se haga efectiva de una vez, se abonará durante el mes de octubre.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

3.- Las cuantías superiores a las previstas en el anexo I que, de conformidad con el artículo 34 del Convenio colectivo para los años 2010 y 2011, se vinieran abonando a las personas trabajadoras como participación en beneficios (el importe correspondiente al 25% de salario base y plus de asistencia y puntualidad y, de acreditarse individualmente, el importe correspondiente al plus vinculación) se respetarán "ad personam", integrándose en un complemento personal no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos que se recojan en convenio para el salario base.

4.- A efectos del cómputo de la paga de beneficios, así como del complemento "ad personam" que contempla el apartado 3 anterior, los períodos de permanencia en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente se valorarán como si se hubiera permanecido en activo.

## Sección 8ª

### Suplidos

## Artículo 35

### Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir la persona trabajadora con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

#### A) Dietas:

1.- Si por necesidad del servicio alguna persona trabajadora hubiese de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75 por 100 de su salario base diario, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150 por 100 cuando la persona trabajadora tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dietas desayuno el 10 por 100 del salario base de su grupo profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

Los importes establecidos no serán de aplicación si existiera un pacto de empresa colectivo que regulase esta materia, en cuyo caso se estará a éste.

2.- Cuando alguna persona trabajadora efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal del trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudieran corresponderle reglamentariamente.

3.- Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso de la persona trabajadora a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y la persona trabajadora en lo que a las horas de viaje se refiere.

#### B) Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1.- Que la empresa ponga un vehículo a disposición de la persona trabajadora, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2.- Que la persona trabajadora deba utilizar coche propio por cuenta y orden de la empresa, percibiendo el precio del kilómetro recorrido a razón de la cantidad alzada de 0,30 euros para 2022, 0,31 euros para 2023 y 0,32 para 2024 euros, que compensará todo el gasto derivado de la utilización del vehículo, ya sea combustible, reparaciones, seguros, etc. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas a la entrada en vigor del Convenio.

3.- Que la persona trabajadora utilice medios de transporte público, abonando la empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

## Sección 9ª

### Indemnización por extinción del contrato

## Artículo 36

### Indemnización por extinción del contrato

Aquellas personas trabajadoras con más de 20 años de antigüedad en la empresa que vean extinguido su contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora o por cualquier otra causa, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 1 mes de salario. Se exceptúan de este derecho indemnizatorio las extinciones contractuales cuya causa sea el despido disciplinario declarado procedente, la jubilación de la persona trabajadora y el fallecimiento de la persona trabajadora.

## Capítulo VI

### Jornada, horarios, fiestas, vacaciones, permisos, excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral

## Sección 1ª

### Jornada, horario, fiestas y vacaciones

## Artículo 37

### Jornada

- 1.- Para los años 2022, 2023 y 2024 la jornada será de 1.760 horas.
  - 2.- No obstante, lo anterior, el personal que efectúe jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán como de trabajo efectivo, computándose dentro de las horas anuales establecidas en el apartado anterior del presente artículo.
- En los turnos de día quedan suprimidos los descansos que superen los 15 minutos de duración.
- 3.- En los turnos de noche se mantendrá el mismo régimen de descansos que en los turnos de día, sin perjuicio de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas.
  - 4.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada.
  - 5.- Cuando la Dirección de la empresa haga uso de la posibilidad de distribución irregular de la jornada laboral, a tenor de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, deberá notificar esta circunstancia por escrito a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de 7 días naturales a la fecha de efectividad de la medida, incluidos o computados tanto el día de efectividad de la medida como el día de la notificación de ésta. De dicha comunicación escrita se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras.
  - 6.- Se garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Las empresas deberán organizar y documentar el registro de jornada.

El personal que ocupe puestos de trabajo considerados de mandos, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades podrán tener pactado o podrán pactar con la empresa un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o puede formar parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Para este colectivo se deberá establecer igualmente un registro de la jornada, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, considerándose que la retribución obtenida por la persona trabajadora ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo, sin que sean válidos los acuerdos que puedan evidenciar situaciones abusivas o desproporcionadas.

## Artículo 38

### Horarios

Los horarios de trabajo serán los que tenga establecidos cada empresa, y respecto al personal administrativo y mercantil, no se podrá exigir durante los sábados una jornada superior a 5 horas, que deberá concluir antes de las 14 horas.

Asimismo, las empresas podrán establecer, para el personal administrativo y mercantil, jornadas de trabajo de 5 días a la semana excluyendo, en todo caso, los domingos.

## Artículo 39

### Calendario laboral

El calendario laboral se establecerá anualmente en cada empresa, mediante acuerdo entre las representaciones de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa. En caso de desacuerdo se someterá la cuestión a la mediación de la Comisión paritaria del convenio y, a falta de acuerdo, a la del tribunal laboral de Catalunya. La Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes.

## Artículo 40

### Vacaciones

a) Durante la vigencia del Convenio, la duración de las vacaciones será de 30 días naturales, respetándose las condiciones más ventajosas que pudieran existir. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante un mínimo de 21 días, salvo acuerdo entre la empresa y el personal para dividirlos en períodos inferiores. Los días que excedan de 21 se fijarán en las fechas que de mutuo acuerdo fijen las partes. Si se fraccionara el disfrute de modo que el mayor de los períodos fuere menor de 21 días naturales, se incrementarán las vacaciones a 31 días naturales para aquellas personas trabajadoras afectadas por esta circunstancia, lo que conlleva reducción proporcional de la jornada.

b) En todos los casos, durante el disfrute de las vacaciones percibirán, todos los beneficiarios de las mismas, idéntica retribución que la obtenida durante la jornada laboral oficial cuando presten servicio activo.

El personal mercantil que perciba, además del sueldo, comisiones o incentivos por las ventas realizadas, tendrá derecho a que en la retribución por vacaciones se le compute o incluya una cantidad equivalente a las comisiones o incentivos que percibiría si hubiese trabajado los días de vacaciones; esta cantidad se calculará sobre el promedio resultante de dividir la totalidad de las comisiones o incentivos percibidos en el año anterior por 365 y multiplicar la cantidad resultante por los días de vacaciones que disfrute en cada ejercicio.

c) En materia de vacaciones en situaciones de maternidad e incapacidad temporal se estará a lo que dispone el artículo 38.3, párrafos segundo y tercero, del Estatuto de los trabajadores en su vigente redacción.

## Sección 2ª

### Permisos, excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral

## Artículo 41

### Permisos

En relación con los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución, se estará a lo dispuesto en el redactado vigente del artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, que, actualmente, es el siguiente:

“a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

CVE-DOGC-B-23149128-2023

afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Si el progenitor distinto de la madre biológica no acreditara el derecho a la prestación de la seguridad social de cuidado del menor por el hecho causante del nacimiento del menor, se reconocerá el derecho a dos días por el nacimiento del hijo.

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Todo ello con las siguientes mejoras:

a) Permiso por matrimonio. En caso de contraer matrimonio, la persona trabajadora podrá acumular al período de permiso por tal motivo de 15 días naturales y consecutivos, la mitad, como máximo, de las vacaciones que le correspondan. Durante el permiso, la persona trabajadora percibirá la totalidad de sus haberes.

b) Muerte o enfermedad grave de familiares. La persona trabajadora tiene derecho a tres días de permiso, igualmente retribuidos, más los de viaje, en casos enfermedad grave, de fallecimiento o entierro del o de la cónyuge, padres, hijo, hija, hermano, hermana, abuelo, abuela, nieto y nieta, por consanguinidad o afinidad.

Igualmente, la persona trabajadora tiene derecho a un día de permiso retribuido en caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas ligados por parentesco de consanguinidad. Dicho día de permiso deberá coincidir con el del sepelio.

c) Matrimonio de familiares. La persona trabajadora tiene derecho a un día de permiso, por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

d) Visita médica de urgencia. Se concederá permiso por el tiempo necesario para la visita médica de urgencia de los hijos e hijas hasta 14 años de edad, con justificación documental posterior.

Se tendrá derecho a estos permisos en los casos de convivencia de parejas de hecho, circunstancia que habrá de acreditarse ante la empresa.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de permiso por asuntos propios.

Se establece como requisito para el disfrute de este permiso que las ausencias por este motivo no superen el 5% de la plantilla del centro de trabajo, pudiéndose negociar con el Comité de empresa o Delegados y Delegadas de personal tanto el citado porcentaje como la regulación del mismo por líneas, secciones, departamentos, etc.

Para tener derecho al permiso anteriormente relacionado deberá acreditarse una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato temporal tendrán derecho al permiso por asuntos propios que se relaciona en el párrafo primero del presente apartado en la parte proporcional que les corresponda de acuerdo con la duración de su contrato.

f) Las personas trabajadoras que en el año natural del Convenio cumplan 65 años de edad, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales, para realizar cuantas gestiones consideren oportunas en orden a

CVE-DOGC-B-23149128-2023

solicitar la prestación de jubilación. Cuando por cumplir años en el mes de enero no existan días de permiso previo suficientes, se iniciará el disfrute en el mes de diciembre anterior.

g) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. La persona trabajadora tiene derecho a dos días de permiso en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización de familiares, el permiso de dos días previsto en el párrafo anterior podrá ser disfrutado de forma discontinua, siempre que se mantenga la hospitalización, dentro de los siete días naturales siguientes al hecho causante, preavisando a la empresa, siempre que sea posible, con la antelación suficiente. Esta antelación será preceptiva cuando se trate de hospitalizaciones programadas.

Este permiso es incompatible con el regulado en el apartado b) del presente artículo en cuanto al disfrute de permiso por enfermedad grave.

Cuando se esté ante una hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, programado su ingreso en el centro asistencial en horario coincidente con el turno de mañana, el personal de turno de noche podrá solicitar el permiso en la víspera de dicho ingreso.

h) Ingreso hospitalario de hijo o hija menor de seis años. La persona trabajadora tiene derecho a un permiso de cinco días laborables en caso de ingreso hospitalario de hijo o hija menor de seis años, en los que están ya incluidos los días de permiso por hospitalización recogidos en el apartado g) anterior e incompatibles con el apartado b) anterior.

Cuando el ingreso en el centro asistencial esté programado en horario coincidente con el turno de mañana, el personal de turno de noche podrá solicitar el permiso en la víspera de dicho ingreso.

i) Para que la persona trabajadora pueda efectuar una visita al médico especialista de la Seguridad Social y no pueda solicitarla fuera de su horario de trabajo. Habrá un máximo de 4 visitas al año y con una duración máxima de hasta 3 horas por visita, debiendo justificar ésta y su duración. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en materia de permisos por visitas médicas.

Los permisos a que hace referencia este artículo estarán retribuidos a razón del salario base y la totalidad de los complementos que el trabajador y la trabajadora perciba.

Los días de permiso se iniciarán en día laborable.

## Artículo 42

### Excedencias

En relación con las excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, estableciendo una remisión expresa a la regulación que en cada momento esté vigente, incluida la referida al actual artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes mejoras:

a) Excedencia voluntaria. - Se concederá la excedencia voluntaria, por un período de cuatro meses a cinco años, a aquéllos o aquéllas que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Terminará al cumplirse el plazo para el que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que la persona trabajadora solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

b) Excedencia forzosa para cargo público. - La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales. - La excedencia forzosa se concederá cuando la persona trabajadora ejerza funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En el caso de ocupación de cargo público o sindical, dará derecho a la conservación del puesto y el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

La persona trabajadora excedente forzoso, tanto para ocupar cargo público como para el ejercicio de funciones sindicales, tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a dos meses, la

CVE-DOGC-B-23149128-2023

desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia; caso de no efectuarlo en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

#### Artículo 43

##### Cuidado del lactante

En materia de cuidado del lactante, se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento, estableciendo el vigente artículo 37.4 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, lo siguiente:

“En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en este supuesto de acumulación de la hora diaria de reducción de jornada por lactancia, las partes acuerdan que el número de días de permiso por este motivo quede fijado en 12 días laborables continuados.

#### Artículo 44

##### Reducción de jornada por guarda legal

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

Es voluntad de las partes negociadoras que este derecho se reconozca en idénticos términos a los que contempla la normativa legal vigente en cada momento por lo que, de ser ésta modificada, los términos convencionales quedarán automáticamente adaptados a esa nueva regulación.

En cualquier caso, atendido lo dispuesto en el párrafo anterior, sobre la voluntad de las partes negociadoras de que este derecho se reconozca en idénticos términos a los que contempla la normativa legal vigente en cada momento, se establece una remisión expresa al contenido íntegro que en cada momento esté vigente del artículo que regula esta materia.

#### Artículo 45

Suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor de doce meses, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

En materia de cuidado de menor de doce meses, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento, estableciendo el vigente artículo 48.4, 48.5 y la disposición transitoria decimotercera del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, lo siguiente:

CVE-DOGC-B-23149128-2023

**Artículo 48.4:**

“El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, 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, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.”

**Artículo 48.5:**

“En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. 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. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.”

## Capítulo VII

Mejoras de la acción protectora de la seguridad social y prestaciones de carácter asistencial y acción social de las empresas.

### Artículo 46

#### Socorro por fallecimiento

Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas causarán, en caso de fallecimiento, en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo a salario real que será abonado por aquélla. Este socorro será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de seguridad social.

### Artículo 47

#### Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo

Las empresas complementarían las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social o Mutua Patronal las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, con la cantidad necesaria para que, en conjunto, reciba unas percepciones totalmente equivalentes al cien por cien de las líquidas que venía cobrando por jornada ordinaria cuando se hallaba en activo. Este complemento se abonará desde el primer día del accidente y mientras permanezca en situación de Incapacidad Temporal, hasta un máximo de 18 meses.

### Artículo 48

Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y situación de riesgo durante el embarazo

1.- Las empresas complementarían las prestaciones económicas que reciban de la seguridad social las personas trabajadoras que se hallen en las situaciones arriba relacionadas, con la cantidad necesaria para que, en conjunto, la persona trabajadora alcance una percepción equivalente a la suma de los conceptos de salario base, plus vinculación y plus de asistencia y puntualidad como mínimo. Ninguna persona trabajadora percibirá por este concepto una cantidad inferior a la que abone la seguridad social.

2.- En el primer proceso anual de I.T. y durante los tres primeros días, la empresa abonará el 100% del importe de la base reguladora diaria de la prestación correspondiente al mes anterior al inicio de la baja.

### Artículo 49

#### Complemento de prestaciones en los casos de hospitalización

En aquellos casos en que la persona trabajadora deba estar hospitalizado durante 5 días o más, la empresa complementará durante los 40 primeros días de baja la prestación de la seguridad social, al objeto de garantizar al trabajador y a la trabajadora la percepción del 100% de su salario real.

### Artículo 50

#### Ayuda por hijos e hijas y/o cónyuges con discapacidad

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Se establece una ayuda en favor de las personas trabajadoras que tengan hijos, hijas o cónyuge con discapacidad de 335,35 euros mensuales por hijo y/o cónyuge para el año 2022. De 347,09 euros mensuales para 2023 y de 357,50 euros mensuales para 2024.

Para tener derecho a este subsidio no se exigirá otro requisito que los hijos, hijas y/o cónyuges, con discapacidad, tengan reconocida su condición de beneficiario de la prestación económica mensual por el organismo oficial competente en la materia.

Este subsidio no tendrá carácter de salario y constituirá una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

## Artículo 51

### Ayuda escolar

Las empresas abonarán una ayuda escolar de 75 euros anuales en los años 2022, 2023 y 2024, por cada hijo e hija en edad escolar, de entre 3 y 16 años, no acumulable cuando ambos padres trabajen en la misma empresa. La ayuda se abonará en el mes de septiembre de cada año.

## Capítulo VIII

### Derechos sindicales

## Artículo 52

### Asambleas

Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo en los casos de accidente de trabajo, expedientes de regulación de empleo, despidos o aquellas situaciones en que los representantes sindicales tengan que consultar al personal de forma colectiva. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible, que no podrá exceder de 2 horas.

## Artículo 53

### Tablón de anuncios

- 1.- En cada centro de trabajo deberá existir un tablón de anuncios que estará a disposición del Comité de empresas o de los Delegados y Delegadas de personal para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés sindical.
2. El Comité de empresa o, en su defecto, los Delegados y Delegadas de personal, serán responsables de lo que en los tabloneros se pudiera publicar.
3. Con la conformidad de los miembros del Comité de empresa o de los Delegados y Delegadas de personal en aquellos centros en que aquél no esté constituido, los miembros de las Centrales sindicales, que sean personas trabajadoras de la empresa, tendrán acceso a los tabloneros de anuncios, para que puedan publicar la propaganda o avisos de su central que consideren de interés.

## Artículo 54

### Garantías de los miembros de los Comités de empresa y Delegados y Delegadas del personal

Los representantes sindicales del personal tendrán las garantías descritas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, con derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de 20 horas como mínimo, que se podrán acumular entre todos los Delegados y Delegadas por períodos trimestrales, así como entre los

miembros del Comité de empresa y el Delegado sindical.

Los miembros de Comités de empresa que representen a más de 175 personas trabajadoras, tendrán derecho a disponer de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas, en lugar de las que dispone el Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 55

### Escalafones

El Comité de empresa o Delegados y Delegada de personal, recibirá anualmente relación nominal de todo el personal, separado por departamentos y ordenados alfabéticamente, donde constarán las siguientes circunstancias: apellidos y nombre de las personas trabajadoras, su grupo profesional, su antigüedad en el grupo y su antigüedad en la empresa. Las alteraciones de dicha relación se comunicarán puntualmente.

## Artículo 56

### Exhibición de los Boletines de Cotización

1.- En aquellas empresas que no tengan constituido el Comité de empresa, será obligatorio para la empresa el exhibir mensualmente los boletines de cotización en el tablón de anuncios de la empresa.

2.- Si la empresa tuviese constituido Comité de empresa, podrá sustituir la obligación de colocar los boletines de cotización en el tablón de anuncios por la de ponerlos a disposición del Comité.

## Artículo 57

### Sanciones

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa o, en su defecto, de los Delegados y Delegadas de personal.

## Artículo 58

### Cuota sindical

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras que integre su plantilla, procederán a descontar mensualmente a la persona trabajadora que así lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la central sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la empresa para que pueda proceder a la deducción de las cuotas correspondientes de la nómina y, en la misma, se detallará la central sindical a que deberá abonarse, así como la persona a la que deberá hacer el pago.

Por el importe de todas las cuotas del mes correspondiente, la empresa entregará talón nominativo a aquella persona encargada de la recaudación por cada central sindical.

## Artículo 59

### Mantenimiento del empleo

1.- Es intención de las empresas afectadas por el presente Convenio mantener durante los años 2022, 2023 y 2024 el promedio de cada una de las plantillas que las respectivas empresas tenían durante 1991.

Al objeto de analizar la evolución del empleo durante la vigencia del Convenio, con un mes de antelación a la finalización de sus efectos, se reunirá la Comisión paritaria prevista en el artículo 12.

2.- Las empresas pondrán en conocimiento del Comité de empresa o, en su defecto, de los Delegados y Delegadas de personal, los casos de ceses voluntarios, así como las previsiones en materia de contratación y

CVE-DOGC-B-23149128-2023

modalidades contractuales a utilizar. De las contrataciones, salvo en el caso de los interinos, se informará con 3 días de antelación.

En todos los casos de contratación, ya sea ésta indefinida o temporal, al amparo de cualquier modalidad contractual, la Dirección deberá entregar copia del contrato a la persona trabajadora contratada en el plazo de 48 horas una vez sea éste visado por el organismo competente. El incumplimiento de esta obligación será sancionable de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a este respecto en cada empresa.

3.- En el caso de las contrataciones temporales, al llegar a su término el contrato sin que sea denunciado por cualquiera de las partes, sea cual fuere la modalidad contractual utilizada, sin que esté permitida la posibilidad de prórroga, o ésta se haya agotado, la persona trabajadora pasará a ser fijo de plantilla.

En caso de que, por finalización del contrato, en méritos de lo dispuesto en el párrafo anterior, quedase el puesto de trabajo vacante, no se podrá contratar a otra persona trabajadora diferente para ocupar ese mismo puesto, sin solución de continuidad, al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales legalmente permitidas.

4.- Al objeto de promover la creación de empleo, se suprimirán las horas extraordinarias habituales; aquéllas que resulten imprescindibles de realizar por averías, suplencias y "períodos punta" que no sea posible cubrir con contratación, no podrán superar las 80 al año por persona trabajadora.

Mensualmente la Dirección remitirá al Comité de empresa o Delegados y Delegadas de personal relación nominal de las horas extraordinarias realizadas.

## Artículo 60

### Amnistía laboral

Las empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio se comprometen a aplicar la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en los supuestos que concurren las circunstancias reguladas en la misma.

## Artículo 61

### Despido disciplinario

En los casos de despido disciplinario, si éste fuese declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción laboral y la empresa optase por el abono de la indemnización, no podrá amortizar el puesto de trabajo, por lo que deberá proceder a contratar a una nueva persona trabajadora con contrato indefinido, o bien reconocerle esta condición a alguna de las que presten servicio en la empresa con contrato temporal.

## Capítulo IX

### Seguridad e higiene en el trabajo

## Artículo 62

### Prohibición de fumar

En virtud de las rigurosas disposiciones técnico-sanitarias relativas a las industrias de productos dietéticos y preparados alimenticios, queda terminantemente prohibido fumar en los locales de fabricación de las empresas. El incumplimiento de esta prohibición será sancionado como falta grave.

## Artículo 63

### Estado de salud

CVE-DOGC-B-23149128-2023

1.- Aquellas personas trabajadoras aquejadas de cualquier dolencia, padecimiento o enfermedad están obligadas a poner el hecho en conocimiento de la Dirección de la fábrica, quien, previo asesoramiento facultativo, determinará la procedencia o no de su continuación en el puesto de trabajo si éste implicara contagio para el producto elaborado o almacenado, dando cuenta del hecho a los servicios sanitarios competentes.

2.- Las empresas quedarán facultadas para la exigencia de todas las revisiones médicas que estimen necesarias, con la periodicidad y amplitud que cada circunstancia concreta aconseje, siempre que estén facultadas en virtud de la ley de prevención de riesgos laborales o la legislación sanitaria en materia de manipulación de alimentos.

## Artículo 64

### Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todas y cada una de las personas trabajadoras las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la empresa determinará las características de las prendas de trabajo, previo informe del Comité de empresa, según los diferentes grupos profesionales y las tareas a realizar, así como el plazo de duración y número de las mismas, garantizando el repuesto de tales prendas en cualquier época del año, que, como mínimo, serán dos.

Los gorros de trabajo deberán ser transpirables y la ropa adecuada para sección de producción y almacén.

Dichas prendas serán de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral, dentro de los locales de la empresa o fuera de ellos, en el exclusivo caso de que la salida sea en cumplimiento de sus funciones laborales. Queda prohibido sacar las prendas de trabajo de los locales de la empresa, salvo el día señalado para su lavado y en los casos de autorización expresa de la Dirección de la misma.

Las personas trabajadoras deberán utilizar y conservar con todo esmero dichas prendas, que recibirán en calidad de depósito, y que devolverán en caso de cesar en la empresa. También deberán lavar, las susceptibles de ello, como mínimo, una vez a la semana.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado, por primera vez, como falta de carácter leve, sin perjuicio de más grave calificación cuando la falta se comete con reiteración.

## Artículo 65

### Comités de Seguridad y Salud

1.- Aquellas empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a constituir un Comité de Seguridad y Salud.

2.- El Comité estará formado por los Delegados y Delegadas de prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes en número igual al de los Delegados y Delegadas de prevención, de la otra.

3.- Los Delegados y Delegadas de prevención serán designados por mayoría del Comité de empresa de entre el personal de plantilla, procurando que recaiga el nombramiento en aquellas personas que hayan seguido algún curso de seguridad y salud laboral y posean preparación adecuada en estas materias, con arreglo a la escala que establece la ley de riesgos laborales. En las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras habrá un Delegado o Delegada de prevención que será elegido entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa. En este caso el Delegado o Delegada de prevención, tendrá la facultad de asistir a cursillos de seguridad sin merma en su retribución, conforme a lo pactado en el número 4 para los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

4.- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir una vez al año a cursillos en materia de seguridad y salud laboral que no excedan de cinco días de duración, sin merma en su retribución por lo que percibirán la totalidad del salario fijo y, de los complementos variables, el promedio de lo percibido en los tres meses inmediatamente anteriores; las horas invertidas en dichos cursillos no se imputarán al crédito horario, reconocido a los Delegados y Delegadas de prevención, en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

## Capítulo X

## Faltas y sanciones

### Sección 1ª

#### Faltas

#### Artículo 66

##### Principios de ordenación y faltas

###### 1.- Principios de ordenación

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de las empresas.

2) Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual grave y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3) Toda falta cometida por los trabajadores y las trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5) La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada con carácter previo por escrito a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

La imposición de sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo será informada a los representantes legales de las personas trabajadoras si la persona trabajadora sancionada así lo autoriza.

6) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, en cuyo caso la empresa deberá demostrar, en el correspondiente procedimiento judicial, los hechos imputados en la carta de sanción.

7) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

8) Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

###### 2.- Faltas

##### Graduación de las faltas

###### 1. Se considerarán como faltas leves:

a. El retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. Las ausencias ajenas a la voluntad de la persona trabajadora que vengan motivadas por circunstancias extraordinarias e imprevisibles debidamente acreditadas, no se considerarán injustificadas, sin perjuicio de que no tengan carácter retribuido.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. El retraso de más de siete veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de cuarenta y cinco minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e del siguiente apartado.

e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez no habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

o. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo en todas las instalaciones, espacios, zonas o dependencias de la empresa.

p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir algún objeto ornamental tales como anillos, pulseras, piercings, etc, siempre que tales incumplimientos hayan sido previamente advertidos.

q. La utilización puntual de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre que se haya informado por escrito de la prohibición previamente.

r. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La falta de puntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de personas trabajadoras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.
- l. Cualquier manifestación o forma de acoso, entendida como aquel comportamiento que tiene el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con independencia del móvil del mismo, ya sea por razón de sexo u obedezca a otras circunstancias.
- ll. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral siempre que sea manifiestamente abusiva, haya sido advertida previamente, genere perjuicios para la empresa o lo sea con fines xenófobos, pornográficos y otros análogos.
- n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## Sección 2ª

### Sanciones

#### Artículo 67

##### Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.
- 2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
- 3.- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días, y despido.

#### Artículo 68

##### Sanciones a personal de jefatura de centro de trabajo

Cuando en un centro de trabajo o dependencia se falte reiteradamente a los preceptos de este Convenio o de las leyes reguladoras del trabajo, el personal de jefatura del mismo incurrirá en falta muy grave, y la sanción adecuada que la empresa pueda imponerle, aparte de las señaladas en el artículo 67, será la de inhabilitación

temporal o definitiva para ocupar puestos de jefatura en cualquier actividad.

## Capítulo XI

### Artículo 69

#### Extinción del contrato por causas objetivas

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de extinción contractual previstos en el artículo 52.c) de la citada norma, se establecerá un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras de una duración máxima de 15 días coincidente con los 15 días a que se refiere el artículo 53.c). Dicho plazo se iniciará con la comunicación escrita al trabajador, siendo ejecutiva la decisión empresarial a partir de la conclusión de dicho período.

## Capítulo XII

### Artículo 70

#### Procedimiento para la inaplicación negociada de las condiciones del convenio y para solventar discrepancias

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Si el periodo de consultas concluye con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no deberá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación en la empresa un nuevo Convenio colectivo. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes, de forma conjunta o por separado, someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no hubiera pronunciamiento en ese periodo, se entenderá que se ha concluido el trámite sin acuerdo.

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, las partes, de forma conjunta o por separado, someterán la resolución de la discrepancia a los procedimientos de solución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2018-2020, estableciéndose expresamente el compromiso de someterse a un arbitraje obligatorio y vinculante en el supuesto de que a través de los procedimientos de conciliación o mediación no se hubiera solucionado la controversia.

El resultado de los procedimientos que contemple la inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio colectivo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, así como a la Comisión paritaria del convenio.

## Capítulo XIII

### Plan de igualdad

#### Artículo 71

##### Plan de igualdad

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, siendo obligatoria su elaboración.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este Real Decreto cuando así resulte de su contenido.

#### Artículo 72

##### Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

1. En las empresas que a la fecha de publicación del Convenio colectivo no tengan elaborado el plan de igualdad, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

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.

2. Como regla general, participarán en la Comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el Comité de empresa, las Delegadas y los Delegados de personal, en su caso, o las Secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre las Delegadas y Delegados de personal.

La composición de la parte social en la Comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente Convenio colectivo será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una Comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación. La Comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta Comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo

CVE-DOGC-B-23149128-2023

sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la Comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la Comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La Comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la Comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos de la comunidad autónoma de Catalunya, si así se acuerda, sin que sea necesaria la intervención de la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la Comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la Comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## Artículo 73

### Competencias de la Comisión negociadora

1. 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.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

2. Además, corresponderá a la Comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. La Comisión negociadora del plan podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento interno.

## Artículo 74

### Diagnóstico de situación

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 75

### Contenido mínimo de los planes de igualdad

1. 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.
2. 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, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
  - d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - 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 no obligue a su adecuación
3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

### Artículo 76

#### Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.
2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:
  - a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
  - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de Convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

## Artículo 77

### Extensión de los planes de igualdad

1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

## Artículo 78

### Igualdad retributiva

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

## Capítulo XIV

## Acoso en el trabajo

### Artículo 79.

#### Acoso en el trabajo

Las empresas deben conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso con todas las personas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradoras/es externos/as etc.) con respeto, así como colaborar para que todo el mundo sea respetado en todo momento.

De acuerdo con estos principios, se declara que el acoso sexual, moral y por razón de sexo no están permitidos ni tolerados en el seno de las empresas bajo ninguna circunstancia. No serán ignorados en el caso de producirse. Y serán sancionados con toda su contundencia.

Para conseguir este propósito:

Las empresas deben pedir que cada una de las personas que forma la organización, y especialmente aquellas que gestionan un equipo de personas asuman sus responsabilidades:

a.-) Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o por razón del sexo, que sean o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

b.-) Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las directrices marcadas por el protocolo que deben establecer, no ignorando ni tolerando este tipo de comportamientos, no permitiendo que se repitan o agraven, dándolos a conocer y ofreciendo el máximo soporte a la persona que lo esté padeciendo.

Las empresas se deben comprometer a:

a.-) Difundir su protocolo y facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, y en especial a su equipo directivo para contribuir a crear una mayor concienciación sobre este tema (dando a conocer los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona).

b.-) Dar soporte y asistencia específica a la/s persona/s que puedan estar padeciendo estas situaciones, a través de la Comisión de igualdad, garantizando que estas personas disponen de la formación y aptitudes necesarias para esta función.

c.-) Articular y dar a conocer las distintas vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización.

d.-) Garantizar que todas las quejas y denuncias se traten de forma rigurosa y se tramiten de forma justa, rápida y con total confidencialidad.

e.-) Garantizar que no se admite ningún tipo de represalias hacia la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que deberán tener las empresas deberá recoger estos compromisos. Las empresas y sus respectivas representaciones legales de los trabajadores revisarán éstos de forma periódica para comprobar su idoneidad y adaptarlos a los posibles cambios de normativa que puedan existir.

A efectos de facilitar la confección del protocolo por las empresas, se podrá emplear la "Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo" emitida por el consejo de relaciones laborales de Cataluña, sin perjuicio de que su texto no es vinculante.

## Capítulo XV

### Protección de datos

### Artículo 80

#### Protección de datos

CVE-DOGC-B-23149128-2023

A) A los efectos del derecho a la protección de datos, se estará a lo que disponen los artículos 87.2 y 87.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, sobre uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, que dicen:

“2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados por el empresario de forma expresa, precisa e inequívoca de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.”

B) Se estará a lo que disponen los artículos 88, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que dicen:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos 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 y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, 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.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión."

## Capítulo XVI

### Trabajo a distancia

#### Artículo 81

##### Trabajo a distancia

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente capítulo serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular, y en los términos que establece la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

A tal efecto se regulan los siguientes conceptos:

- 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.

#### Artículo 82

##### Teletrabajo

La prestación en régimen de teletrabajo es de aceptación voluntaria, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, por lo que se deberá pactar por escrito.

A los efectos de lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece, para las personas trabajadoras que realicen una prestación regular de teletrabajo (entendiendo por tal la prestación de servicios en este régimen, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo), en régimen voluntario y no como medida organizativa derivada de situaciones excepcionales como es la pandemia covid-19, que:

- a) La compensación que pueda corresponder se pactará en el ámbito de la negociación colectiva en el seno de la empresa. El pago del importe resultante que pudiera corresponder se incluirá en la hoja de salarios mensual bajo el concepto "gastos por teletrabajo".
- b) Las empresas podrán utilizar cualquier medio telemático para la vigilancia y el control de la prestación laboral, a fin de verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, mediante dispositivos automáticos. Estos medios y el control se realizarán garantizando adecuadamente el

CVE-DOGC-B-23149128-2023

derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. A tal efecto se guardará en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

c) Las personas trabajadoras no podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia. Igualmente, en los equipos no se podrán descargar programas informáticos no autorizados expresamente.

d) Las personas que trabajan en teletrabajo tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

e) Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

#### Disposiciones adicionales

Primera. - Como excepción a lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio, se conviene que el incremento salarial pactado se percibirá por todas las personas trabajadoras de forma real y efectiva y tan sólo podrá ser compensado con las cantidades que las empresas hubiesen abonado de forma voluntaria o a cuenta del convenio.

La compensación y absorción no se podrá aplicar sobre cualquier retribución que tenga la consideración de ayuda asistencial a la persona trabajadora.

Segunda. - Las actualizaciones de las tablas salariales derivadas de los pactos del presente Convenio deberán aplicarse, para 2022 y 2023, a partir de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. En otro caso, las empresas deberán estar a lo dispuesto en el artículo 70 del Convenio colectivo. Las tablas salariales de 2024 se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2024.

Tercera. - Las partes presentarán para su registro la traducción del presente Convenio colectivo a la lengua catalana, al objeto de que se publique en ambas lenguas, catalana y castellana. Sin perjuicio de esta traducción, en caso de discrepancia o duda interpretativa, prevalecerá la versión en lengua castellana.

Cuarta. - Las empresas facilitarán a los representantes de las personas trabajadoras una fotocopia de cada contrato de puesta a disposición que como empresas usuarias concierten con una empresa de trabajo temporal.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Quinta. - Contratos temporales. El número máximo de personas trabajadoras con este tipo de contrato, para evitar posibles abusos en la contratación temporal, no podrá exceder del 30% de la plantilla del centro de trabajo durante el año 1999, el 25% durante el año 2000 y el 20% durante el año 2001 y siguientes. Los porcentajes indicados para cada uno de los años se incrementarán en función de la creación de empleo fijo, es decir, el porcentaje de contratos temporales aumentará de acuerdo con el porcentaje de personal fijo que se haya contratado en el año natural anterior.

De esta forma, si por ejemplo en el año 2000 se incrementase el personal fijo de plantilla en un 3% respecto al año 1999, el porcentaje máximo de contratos temporales para el año 2001 no será del 20% sino del 23%.

Lo dispuesto en el párrafo primero no supone que se esté limitando los contratos de puesta a disposición que se pueden suscribir con empresas de trabajo temporal.

Sexta. - Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria sectorial para la igualdad, que estará integrada por cuatro miembros de cada una de las representaciones empresarial y de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Convenio colectivo, que se reunirá una vez al semestre con la finalidad de estudiar medidas que fomenten la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Séptima. - En las empresas de más de cien personas trabajadoras se constituirá una Comisión para la formación.

Octava. - A la representación de las personas trabajadoras que ha formado parte de la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo se le abonarán 533,16 euros en total, en concepto de gastos.

Novena. - De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece la extinción del contrato de trabajo con carácter forzosa de la persona trabajadora cuando cumpla con los requisitos legalmente establecidos, estando a lo que en cada momento disponga la normativa estatutaria y que actualmente es la siguiente:

"1. En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los Convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el Convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del Convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la Comisión negociadora del Convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

CVE-DOGC-B-23149128-2023

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada”.

Décima. - Se adjunta como Anexo III la tabla de conversión de categorías profesionales a grupos profesionales que es de aplicación desde el 1 de enero de 2018, fecha en el que entró en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional.

Décimo primera.- En el área funcional mercantil, debido a la singularidad de su actividad, los importes que se puedan percibir en concepto de comisiones o incentivos por venta, promoción o reparto, ya existan estos sistemas retributivos en las empresas o ya sean de nueva creación, tendrán la consideración de complementos salariales absorbibles y compensables por cualquier cantidad que pueda tener que abonarse por los conceptos de Convenio colectivo, exceptuando los incrementos de Convenio colectivo, si se produce un cambio de grupo profesional, por cualquier motivo, ya se produzca a la entrada en vigor del Convenio colectivo o con posterioridad, aun cuando entre ellos no sean considerados como complementos homogéneos. Se incluye en la facultad de aplicar la citada absorción y compensación, en los términos establecidos, el cambio retributivo como consecuencia de dejarse de aplicar las tablas salariales para el personal de acceso en esta área mercantil.

Décimo segunda. - El personal que acreditara, en diciembre de 2017, alguna de las categorías profesionales que se relacionan en el Anexo II del Convenio colectivo vigente para los años 2017-2018 tendrán derecho “ad personam” a tener los complementos mensuales salariales que se indican, como consecuencia de la desaparición de las categorías profesionales y la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales. Este complemento personal no será absorbible ni compensable con ningún incremento salarial futuro de Convenio colectivo. Este complemento no se percibirá por el personal contratado a partir del 1 de enero de 2018.

Se percibirá en las doce mensualidades, en las gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y en la participación en beneficios, siendo en esta última en el porcentaje establecido en el artículo 34 del Convenio colectivo.

#### Disposiciones transitorias

Primera. - Todos los artículos del Convenio colectivo que no hayan sido expresamente modificados se mantendrán en los mismos términos en que fueron pactados en el anterior Convenio.

Las introducciones en el texto del Convenio colectivo, fruto de la negociación colectiva, serán de aplicación desde el día siguiente de la firma del Convenio colectivo, sin perjuicio de las tablas salariales, para las que se estará a lo dispuesto en la Disposición adicional segunda.

Segunda. - Los importes recogidos en los Anexos I y II incluyen actualizados los incrementos acordados para 2022, 2023 y 2024. Estas tablas salariales para el año 2022, 2023 y 2024 no serán en ningún caso objeto de

revisión.

No obstante, se acuerda, con efectos de 1 de enero de 2025, la revisión de los siguientes conceptos:

Artículo 23.- Salario base

Artículo 25.- "Plus vinculación"

Artículo 26.- Plus de nocturnidad

Artículo 28.- Complemento de Puesto de Trabajo en el Área Funcional de Personal Técnico y Administrativo

Artículo 30.- Plus de asistencia y puntualidad

Artículo 35.- B).2.- Gastos de locomoción

Artículo 50.- Ayuda por hijos e hijas y/o cónyuges con discapacidad

La revisión de los citados conceptos con efectos de 1 de enero de 2025 se efectuará si el I.P.C. estatal acumulado, entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, es superior al 10,2 por 100.

Se revisará en el exceso según el I.P.C. estatal que se haya determinado, con un máximo de revisión hasta alcanzar el 13,5 por 100, es decir, se pueden mejorar los conceptos retributivos hasta un máximo del 3,3 por 100 más.

Tercera. - Plus vinculación. El importe del plus vinculación a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio colectivo estará integrado por los siguientes conceptos:

a) La cuantía que, en concepto de antigüedad, viniera percibiendo cada una de las personas trabajadoras afectados por la congelación del complemento de antigüedad.

b) El valor de un trienio (la cuantía mensual que corresponda a cada persona trabajadora más el incremento y revisión pactados para el presente año) que se abonará, con efectos retroactivos, a partir del 1 de junio de 1999. (Los atrasos correspondientes se harán efectivos en la nómina del mes de la firma del Convenio).

c) El valor de otro trienio que se abonará desde el 1 de junio del año 2000 (es decir, pasará a integrarse en el plus vinculación desde esa fecha) con los incrementos y revisión que en su caso se pacten para el año 2000.

A las personas trabajadoras que el día 1 de junio de 1996 percibieran en concepto de antigüedad el valor de 10 trienios, no se les abonarán los conceptos recogidos en los apartados b) y c) anteriores; a las personas trabajadoras que, en esa misma fecha, percibieran 9 trienios en concepto de antigüedad, se les abonará únicamente el valor recogido en el apartado b) anterior.

Cuarta. - Una vez firmado se remitirá por las partes el texto de este Convenio a la Comisión paritaria del Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, para su sistematización e informatización.

Quinta. - Las empresas podrán aplicar la absorción y compensación como consecuencia de la ejecución de la tabla de conversión dentro del proceso de adecuación de categorías profesionales a grupos profesionales y las posibles reclamaciones que tal proceso conlleve durante los años 2018 y 2019.

Ante cualquier posible reclamación por parte de la persona trabajadora relativa su conversión a grupo profesional, ésta se resolverá en el seno de la empresa en una Comisión interna creada a tal efecto que la compondrán representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Caso de alcanzarse un acuerdo, éste será vinculante.

Caso de que en el seno de la Comisión interna de la empresa no se alcance un acuerdo sobre la asignación del grupo profesional, la persona trabajadora deberá presentar su reclamación a la Comisión paritaria del Convenio colectivo, que tendrá un mes para resolver sobre ésta mediante informe. Si transcurrido el plazo no existe respuesta expresa se entenderá desestimada la reclamación, en cuyo caso la persona trabajadora podrá acudir al Tribunal Laboral de Catalunya para su mediación.

Sexta. - Se acuerda abonar una paga especial, por una sola vez, no consolidable y que se abonará en el mes de enero de 2023, en cuantía de 100 euros brutos, con independencia del grupo profesional que se acredite.

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Este pago se acreditará para aquellas personas trabajadoras que hayan prestado servicios a jornada completa todo el año 2022. Para contratos suscritos a tiempo parcial, en reducción de jornada o que no se haya trabajado durante todo el año 2022, su importe será abonado en la parte proporcional a la jornada y tiempo trabajado. Su cotización se efectuará de forma prorrateada en los doce meses del año 2023.

## Tablas 2022

## Anexo I

Tablas 2022	Salario base	Complemento asistencia y puntualidad		Complemento puesto trabajo	Nocturnidad precio/hora	Paga de beneficios	
		Personal téc. y adm. y área industr.	Mercantiles			Personal téc. y adm.	Personal téc. y adm. y área industr.
Grupo 1	1.537,16	245,04	245,04		2,32	1.336,65	1.336,65
Grupo 2	1.340,96	245,04	245,04		2,13	1.189,50	1.189,50
Grupo 3	1.316,15	236,62	236,62		2,06	1.164,59	1.164,59
Grupo 4	1.274,79	200,95	134,52	35,66	1,95	1.106,82	1.056,98
Grupo 5	1.226,02	200,95	134,52	21,65	1,89	1.070,24	1.020,42
Grupo 6	1.190,06	200,95	70,38		1,83	1.043,25	945,34
Grupo 6 acceso	1.058,02	70,38	70,38		1,46	846,30	846,30

## Disposición adicional décimo segunda. Complemento "ex categoría"

Personal de jefatura de proceso de datos (jefe procesamiento de datos) y personal de jefatura de admón. de 1ª (jefe advo. de 1ª)

Personal téc. organización de 2ª (técnico organización de 2ª); personal de jefatura de admón. de 2ª (jefe advo. 2ª) y analista-programador

Personal de jefatura de ventas (jefe de ventas)

Personal de supervisión de ventas (supervisor de ventas) y monitor o monitora

Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad

Repartidor o repartidora

Dependiente o dependienta (si asesora)

Degustador promotor o degustadora promotora

CVE-DOGC-B-23149128-2023

El complemento "ex categoría" resulta de la diferencia que, en su caso, se genere entre el Salario base y PAP correspondiente a la categoría profesional acreditada en diciembre/2017 y el Salario Base y PAP que por grupo profesional corresponda, atendido el nuevo sistema de clasificación profesional y la tabla de conversión establecida.

Tablas 2022

Anexo II

<b>Tablas 2022</b>	<b>Plus vinculación</b>
Grupo profesional técnicos y administrativos	
1) Titulados	
Personal técnico de jefatura	57,49
Personal técnico de grado superior	57,49
Personal técnico de grado medio	39,84
2) No titulados	
Encargado o encargada general	39,84
Maestro o maestra de fabricación	43,14
Personal de jefatura de taller	43,14
Personal de jefatura de sección	42,45
3) Oficina técnica de organización	
Personal de jefatura de organización de primera	57,49
Personal de jefatura de organización de segunda	57,49
Personal técnico de organización de primera	52,69
Personal técnico de organización de segunda	49,45
Auxiliar de organización	44,71
Auxiliar técnico	0,00

CVE-DOGC-B-23149128-2023

4) Técnicos de procesamiento de datos	
Personal de jefatura de proceso de datos	52,69
Analista persona de programación	49,45
Personal de programación	44,71
Personal operador	39,99
Auxiliar técnico	0,00
5) Administrativos	
Personal de jefatura de administración de primera	52,69
Personal de jefatura de administración de segunda	49,45
Oficial de primera	44,71
Oficial de segunda	39,99
Auxiliar de administración de primera	39,30
Auxiliar de administración de segunda	0,00
6) Personal de laboratorio	
Oficial de 1ª laboratorio	44,71
Oficial de 2ª laboratorio	39,99
Auxiliar de laboratorio	39,30
Auxiliar técnico	0,00
7) Otras categorías	
Personal de conserjería	39,30
Personal cobrador	39,30
Guarda	39,30
Ordenanza	39,30
Personal de portería	39,30
2. Grupo profesional mercantiles	
Personal de jefatura de ventas	51,08

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Personal de supervisión de ventas	47,89
Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad	39,99
Vendedor o vendedora autoventa	39,30
Viajante	39,30
Corredor plaza	39,30
Degustador promotor o degustadora promotora	39,30
Monitor o monitora	47,89
Dependiente o dependienta de 18 años o más	41,86
Dependiente o dependienta	39,30
Ayudante	39,27
Repartidor o repartidora	39,27
Auxiliar mercantil	0,00
3. Grupo profesional obreros	
1) Personal de producción	
Oficial de 1ª	39,27
Oficial de 2ª	39,27
Ayudante	39,27
Auxiliar de servicios	0,00
2) Personal de envasado, acabado, etiquetado	
Oficial de 1ª	39,27
Oficial de 2ª	39,27
Ayudante	39,27
Auxiliar de servicios	0,00
3) Personal de oficios auxiliares	
Oficial de 1ª	39,27
Oficial de 2ª	39,27
Auxiliar de oficial	0,00

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Conductor o conductora de carretilla mecánica	39,27
4) Peonaje	
Peón	39,27
Personal de limpieza	39,27
5) Otras categorías	
Almacenero	39,30
Basculero	39,30
Mozo de almacén	39,30

Tablas 2023

Anexo I

Tablas 2023	Salario base	Complemento asistencia y puntualidad		Complemento puesto trabajo	Nocturnidad precio/hora	Paga de beneficios	
		Personal téc. y adm. y área industr.	Mercantiles			Personal téc. y adm.	Personal téc. y adm. y área industr.
Grupo 1	1.590,96	253,62	253,62		2,40	1.383,43	1.383,43
Grupo 2	1.387,89	253,62	253,62		2,20	1.231,13	1.231,13
Grupo 3	1.362,22	244,90	244,90		2,13	1.205,35	1.205,35
Grupo 4	1.319,41	207,98	139,23	36,91	2,02	1.145,56	1.093,97
Grupo 5	1.268,93	207,98	139,23	22,41	1,96	1.107,70	1.056,13
Grupo 6	1.231,71	207,98	72,84		1,89	1.079,76	978,43
Grupo 6 acceso	1.095,05	72,84	72,84		1,51	875,92	875,92

Disposición adicional décimo segunda

Complemento "ex categoría"

Personal de jefatura de proceso de datos (jefe procesamiento de datos) y personal de jefatura de admón. de 1ª (jefe advo. de 1ª)

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Personal téc. organización de 2ª (técnico organización de 2ª); personal de jefatura de admón. de 2ª (jefe advo. 2ª) y analista-programador

Personal de jefatura de ventas (jefe de ventas)

Personal de supervisión de ventas (supervisor de ventas) y monitor o monitora

Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad

Repartidor o repartidora

Dependiente o dependienta (si asesora)

Degustador promotor o degustadora promotora

El complemento "ex categoría" resulta de la diferencia que, en su caso, se genere entre el salario base y PAP correspondiente a la categoría profesional acreditada en diciembre/2017 y el salario base y PAP que por grupo profesional corresponda, atendido el nuevo sistema de clasificación profesional y la tabla de conversión establecida.

Tablas 2023

Anexo II

<b>Tablas 2023</b>	<b>Plus vinculación</b>
Grupo profesional técnicos y administrativos	
1) Titulados	
Personal técnico de jefatura	59,50
Personal técnico de grado superior	59,50
Personal técnico de grado medio	41,23
2) No titulados	
Encargado o encargada general	41,23
Maestro o maestra de fabricación	44,65
Personal de jefatura de taller	44,65
Personal de jefatura de sección	43,94
3) Oficina técnica de organización	
Personal de jefatura de organización de primera	59,50
Personal de jefatura de organización de segunda	59,50

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Personal técnico de organización de primera	54,53
Personal técnico de organización de segunda	51,18
Auxiliar de organización	46,27
Auxiliar técnico	0,00
4) Técnicos de procesamiento de datos	
Personal de jefatura de proceso de datos	54,53
Analista-persona de programación	51,18
Personal de programación	46,27
Personal operador	41,39
Auxiliar técnico	0,00
5) Administrativos	
Personal de jefatura de administración de primera	54,53
Personal de jefatura de administración de segunda	51,18
Oficial de primera	46,27
Oficial de segunda	41,39
Auxiliar de administración de primera	40,68
Auxiliar de administración de segunda	0,00
6) Personal de laboratorio	
Oficial de 1ª laboratorio	46,27
Oficial de 2ª laboratorio	41,39
Auxiliar de laboratorio	40,68
Auxiliar técnico	0,00
7) Otras categorías	
Personal de conserjería	40,68
Personal cobrador	40,68
Guarda	40,68

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Ordenanza	40,68
Personal de portería	40,68
2. Grupo profesional mercantiles	
Personal de jefatura de ventas	52,87
Personal de supervisión de ventas	49,57
Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad	41,39
Vendedor o vendedora autoventa	40,68
Viajante	40,68
Corredor plaza	40,68
Degustador promotor o degustadora promotora	40,68
Monitor o monitora	49,57
Dependiente o dependienta de 18 años o más	43,33
Dependiente o dependienta	40,68
Ayudante	40,64
Repartidor o repartidora	40,64
Auxiliar mercantil	0,00
3. Grupo profesional obreros	
1) Personal de producción	
Oficial de 1ª	40,64
Oficial de 2ª	40,64
Ayudante	40,64
Auxiliar de servicios	0,00
2) Personal de envasado, acabado, etiquetado	
Oficial de 1ª	40,64
Oficial de 2ª	40,64
Ayudante	40,64
Auxiliar de servicios	0,00

CVE-DOGC-B-23149128-2023

3) Personal de oficios auxiliares	
Oficial de 1ª	40,64
Oficial de 2ª	40,64
Auxiliar de oficial	0,00
Conductor o conductora de carretilla mecánica	40,64
4) Peonaje	
Peón	40,64
Personal de limpieza	40,64
5) Otras categorías	
Almacenero	40,68
Basculero	40,68
Mozo de almacén	40,68

Tablas 2024

Anexo I

Tablas 2024	Salario base	Complemento asistencia y puntualidad		Complemento puesto trabajo	Nocturnidad precio/hora	Paga de beneficios	
		Personal téc. y adm. y área industr.	Mercantiles			Personal téc. y adm.	Personal téc. y adm. y área industr.
Grupo 1	1.638,69	261,23	261,23		2,47	1.424,93	1.424,93
Grupo 2	1.429,53	261,23	261,23		2,27	1.268,06	1.268,06
Grupo 3	1.403,09	252,25	252,25		2,19	1.241,51	1.241,51
Grupo 4	1.358,99	214,22	143,41	38,02	2,08	1.179,93	1.126,79
Grupo 5	1.307,00	214,22	143,41	23,08	2,02	1.140,93	1.087,81
Grupo 6	1.268,66	214,22	75,03		1,95	1.112,15	1.007,78
Grupo 6 acceso	1.127,90	75,03	75,03		1,56	902,20	902,20

Disposició adicional dècimo segunda. Complemento "ex categoría"

Personal de jefatura de proceso de datos (jefe procesamiento de datos) y personal de jefatura de admón. de 1ª (jefe advo. de 1ª)

Personal téc. organización de 2ª (técnico organización de 2ª); personal de jefatura de admón. de 2ª (jefe advo. 2ª) y analista-programador

Personal de jefatura de ventas (jefe de ventas)

Personal de supervisión de ventas (supervisor de ventas) y monitor o monitora

Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad

Repartidor o repartidora

Dependiente o dependienta (si asesora)

Degustador promotor o degustadora promotora

El complemento "ex categoría" resulta de la diferencia que, en su caso, se genere entre el salario base y PAP correspondiente a la categoría profesional acreditada en diciembre/2017 y el salario base y PAP que por grupo profesional corresponda, atendido el nuevo sistema de clasificación profesional y la tabla de conversión establecida.

Tablas 2024

Anexo II

<b>Tablas 2024</b>	<b>Plus vinculación</b>
1. Grupo profesional técnicos y administrativos	
1) Titulados	
Personal técnico de jefatura	61,29
Personal técnico de grado superior	61,29
Personal técnico de grado medio	42,47
2) No titulados	
Encargado o encargada general	42,47
Maestro o maestra de fabricación	45,99
Personal de jefatura de taller	45,99
Personal de jefatura de sección	45,26

CVE-DOGC-B-23149128-2023

3) Oficina técnica de organización	
Personal de jefatura de organización de primera	61,29
Personal de jefatura de organización de segunda	61,29
Personal técnico de organización de primera	56,17
Personal técnico de organización de segunda	52,72
Auxiliar de organización	47,66
Auxiliar técnico	0,00
4) Técnicos de procesamiento de datos	
Personal de jefatura de proceso de datos	56,17
Analista persona de programación	52,72
Personal de programación	47,66
Personal operador	42,63
Auxiliar técnico	0,00
5) Administrativos	
Personal de jefatura de administración de primera	56,17
Personal de jefatura de administración de segunda	52,72
Oficial de primera	47,66
Oficial de segunda	42,63
Auxiliar de administración de primera	41,90
Auxiliar de administración de segunda	0,00
6) Personal de laboratorio	
Oficial de 1ª laboratorio	47,66
Oficial de 2ª laboratorio	42,63
Auxiliar de laboratorio	41,90
Auxiliar técnico	0,00

CVE-DOGC-B-23149128-2023

7) Otras categorías	
Personal de conserjería	41,90
Personal cobrador	41,90
Guarda	41,90
Ordenanza	41,90
Personal de portería	41,90
2. Grupo profesional mercantiles	
Personal de jefatura de ventas	54,46
Personal de supervisión de ventas	51,06
Promotor o promotora de propaganda y/o publicidad	42,63
Vendedor o vendedora autoventa	41,90
Viajante	41,90
Corredor plaza	41,90
Degustador promotor o degustadora promotora	41,90
Monitor o monitora	51,06
Dependiente o dependienta de 18 años o más	44,63
Dependiente o dependienta	41,90
Ayudante	41,86
Repartidor o repartidora	41,86
Auxiliar mercantil	0,00
3. Grupo profesional obreros	
1) Personal de producción	
Oficial de 1ª	41,86
Oficial de 2ª	41,86
Ayudante	41,86
Auxiliar de servicios	0,00
2) Personal de envasado, acabado, etiquetado	

CVE-DOGC-B-23149128-2023

Oficial de 1ª	41,86
Oficial de 2ª	41,86
Ayudante	41,86
Auxiliar de servicios	0,00
3) Personal de oficios auxiliares	
Oficial de 1ª	41,86
Oficial de 2ª	41,86
Auxiliar de oficial	0,00
Conductor o conductora de carretilla mecánica	41,86
4) Peonaje	
Peón	41,86
Personal de limpieza	41,86
5) Otras categorías	
Almacenero	41,90
Basculero	41,90
Mozo de almacén	41,90

## Anexo III

Tabla de conversión			
Grupos	Área funcional de personal técnico y administrativo	Área funcional mercantiles	Área funcional industrial
1	Técnico jefe (personal técnico J.) Director (personal de Dirección) Jefe de organización (personal de J. de O.) Técnico de grado superior (personal T...)	Director (personal de dirección)	
2	Jefe procesamiento de datos (personal de jefatura ..)	Jefe de ventas	Encargado o encargada general

CVE-DOGC-B-23149128-2023

	Jefe adm de 1ª (personal de jefatura de 1ª) Técnico de grado medio (personal técnico..)		
3	Técnicos organización (personal técnico de O.) Jefe adm de 2ª (personal de jefatura de A.) Analista programador (analista personal de programación) Jefe de sección (personal de jefatura de sección)	Supervisor ventas (personal de supervisión de ventas) Monitor o monitora	Maestro o maestra de fabricación Jefe de taller (personal de jefatura de taller)
4	Oficial de 1ª admin Oficial de 1ª laboratorio Programador o programadora Auxiliar de organización	Viajante Corredor de plaza Vendedor o vendedora autoventa Promotor o promotora de propaganda	Oficial 1ª Conductor carretilla (personal conductor de carretilla)
5	Oficial de 2ª admin Oficial de 2ª laboratorio Operador u operadora	Repartidor o repartidora Dependiente o dependienta (si asesora al público) Degustador- promotor o degustadora - promotora	Oficial 2ª Almacenero
6	Auxiliar admin 1ª Aux. laboratorio Conserje, cobrador, guarda, ordenanza, portero	Aux.mercantil + 24 meses Dependiente o dependienta (si no asesora al público) Ayudante	Ayudante Peón Basculero Mozo almacén Personal de limpieza
6 acceso	Auxiliar técnico Auxiliar administrativo 2ª	Auxiliar mercantil	Auxiliar de oficial Auxiliar de servicios

(23.149.128)