



RESOLUCIÓ de 11 d'abril de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 43001475011996).

Fets

Únic. En data 15 de març de 2024, un representant de la Comissió negociadora va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025, subscrit el dia 14 de març de 2024, per la part empresarial, pels representants de l'Associació Empresarial de materials de Construcció de la província de Tarragona i, per part de les persones treballadores, pels representants dels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Fonaments jurídics

Únic. L'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET); l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials de Tarragona; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025, en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials a Tarragona del Departament d'Empresa i Treball i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 d'abril de 2024

Jordi Fortuny Guinart
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo de trabajo del comercio de materiales de construcción de la provincia de Tarragona para los años 2024 a 2025

Capítulo I

Ámbito

Artículo 1. Determinación de las Partes

El presente convenio colectivo ha sido negociado entre, de una parte (ASSOCIACIO EMPRESARIAL DE MATERIALS DE CONSTRUCCIO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA), y por otra, por las centrales sindicales, Federación de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal sea el Comercio de Materiales de Construcción, incluyéndose, específicamente:

- Cementos, Cales y Yesos.
- Fibrocementos y otros productos derivados del cemento.
- Azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares.
- Saneamiento.
- Maquinaria y herramientas de construcción.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Tarragona, aun cuando el domicilio social de las mismas radique en otra provincia distinta.

Artículo 4. Ámbito personal

Afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.

Capítulo II

Vigencia, duración y prórroga

Artículo 5. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2024.

Artículo 6. Duración.

La duración de esta Convenio será de 2 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 7. Prórroga

A partir del 1 de enero de 2026 el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes legitimadas durante los 30 días anteriores a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio

Capítulo III

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

Artículo 8. Prelación de Normas

Las Normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y el personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, teniendo carácter supletorio del mismo el Estatuto de los Trabajadores y sus Normas complementarias.

Artículo 9. Absorción y Compensación

Las mejoras voluntarias y a cuenta convenio establecidos por parte de la empresa o fruto de acuerdo entre empresa y trabajador que se hayan establecido a partir de la fecha 1 de enero de 2024, se regirán por los criterios generales y la normativa legal respecto a la compensación y absorción, siempre y cuando así se haya acordado entre las partes.

Respecto de los pluses ad personam que se hayan establecido a partir de la fecha 1 de enero de 2002, solo serán compensables y absorbibles cuando conste por escrito que ésta ha sido la voluntad de la empresa otorgante o de las partes que lo han acordado. De no ser así, los mismos no tendrán carácter de compensables ni absorbibles.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, estimando que sus condiciones están las unas en función de las otras y estableciendo que cualquier variación que tenga incidencia económica, independientemente de su causa, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Artículo 11. Garantía personal

Se respetarán las garantías personales que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, todo ello sin perjuicio de las absorciones y compensaciones que precedan a tenor de lo previsto en el Artículo 9º del presente Convenio.

Capítulo IV

Interpretación y/o aplicación del convenio

Artículo 12. Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

CCOO Serveis, c/ August, 48 2ª planta 43003- Tarragona

PATRONAL, c/ Pau Casals, 9 – 43005 Tarragona

FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35, planta 4ª de Barcelona 08001

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- A). Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- B). Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- C). Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- D). Determinar y/o confeccionar las tablas salariales 2025 así como, de proceder, la revisión salarial del 2024 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del presente convenio.

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

Capítulo V

Régimen de trabajo

Artículo 13. Organización del Trabajo

La Organización del trabajo, con sujeción a las Normas del presente Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual informará a los Comités, Delegados y Secciones Sindicales, de las decisiones que pudieran afectarles.

Artículo 14. Polivalencia

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 15. Período de prueba

El periodo de prueba para el personal consistirá en:

- A) Personal con contrato de duración determinada

Grupo I: 90 días

Grupo II: 45 días
Resto: 20 días

B) Personal con contrato indefinido

Grupo I: 120 días
Grupo II: 45 días
Resto: 30 días

Artículo 16. Consolidación Ascenso (Periodo de Prueba)

Las ascensiones de personal tendrán los siguientes periodos de prueba:

Jefes de Área y Encargados: seis meses

Resto de personal: tres meses.

Artículo 17. Contratación

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

2. Contratos por circunstancias de la producción

Se podrá celebrar contrato por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

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

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

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

3. Contrato formativo

a) Contrato para la obtención de la práctica profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Contrato de formación en alternancia

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

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

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

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

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 9.1 del presente Convenio colectivo.

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

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

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

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

Capítulo VI

Jornada laboral, horario, fiestas y vacaciones

Artículo 18. Jornada y Horario

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral establecida para los trabajadores afectados será de 1790 horas. Se respetarán en todo caso los descansos y festivos legalmente establecidos.

Las empresas, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, podrán redistribuir irregularmente el 10% de la jornada anual pactada, estableciendo un mayor número de horas de trabajo en los meses o semanas de mayor demanda. Esto, en ningún caso deberá significar que se exceda de la jornada anual. La citada medida será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

Registro de jornada y control horario

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

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

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

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

Artículo 19. Fiestas y Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal tendrá derecho a disfrutar de las fiestas fijadas en el Calendario Oficial aprobado por la Generalitat de Catalunya para la provincia de Tarragona.

La duración de las vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal o la proporción que corresponda de los 31 días de no haberse llegado a los doce meses de antigüedad.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar entre los meses de junio y septiembre.

El período de vacaciones se determinará de común acuerdo entre empresas y trabajadores y se hará público durante el primer trimestre del año, sin perjuicio del contenido del Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, excepto en las empresas que cierren durante un determinado período de tiempo, en el que las mismas se desarrollarán en el citado período y si quedasen aún días sin disfrutar se procederá de acuerdo al sistema anteriormente descrito.

Mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa se podrán disfrutar las vacaciones en dos turnos: el primero de 21 días entre junio y septiembre y el segundo de 10 días durante el resto del año. Dicho acuerdo se incluirá en el calendario laboral anual.

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

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

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

Capítulo VII

Condiciones económicas

Artículo 20. Condiciones económicas.

2024: Incremento salarial: 3% sobre las tablas salariales 2023 y con efectos de 1/1/2024 y de conformidad con el anexo I

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

2025: Incremento salarial: 3% sobre las tablas salariales 2024 y con efectos de 1/1/2025.

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

El Salario Base Convenio tiene carácter mensual computando, al efecto, mensualidades de treinta días.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones anuales en los meses de Junio y Diciembre, con anterioridad al día 22 de cada uno de ellos. El importe de cada una de las pagas está contenido en las tablas del Anexo I.

Artículo 22. Horas Extras

Las empresas eliminarán, en lo posible, la realización de Horas Extras; el valor de las mismas está contenido en las Tablas del anexo I.

Artículo 23. Licencias y permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que se justifiquen ambos extremos.
- b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma

c) 2 días por el fallecimiento 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 se ampliará en 4 días, salvo para la pareja y descendientes que se aplicará la letra m) del presente artículo.

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

e) Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando fuese fuera de la provincia 2 días

f) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando en cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 de esta Ley.

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

h) Un día por casamiento de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad. Será aplicable, asimismo, a las parejas de hecho siempre que justifiquen este extremo.

i) Un día por Comunión de los descendientes de primer grado, siempre que la misma tenga lugar en día laborable.

j) 2 días de asuntos propios a carga de la jornada y retribuidos sin necesidad de justificar, pero con un preaviso de 5 días salvo imposibilidad para ello.

k) El tiempo necesario para asistir al médico, con la oportuna justificación.

l) Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/as de hasta 16 años de edad a asistencia sanitaria.

m) 4 días laborales por defunción de pareja o descendientes.

n) El tiempo necesario para acompañar a familiares de 1er grado a tratamientos oncológicos.

Los permisos regulados en el presente artículo, siempre y cuando se encuentren contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Las parejas de Hecho tendrán el Mismo Tratamiento a efecto licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de Hecho", lo dispuesto en los Artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010. Del 29 del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativas a la persona y la familia, estableciendo tres Supuestos:

a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos

b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo

c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

Artículo 24. Permiso Acumulación Periodo Lactancia

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 éste 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 15 días laborales.

Artículo 25. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a su personal uniformes u otras prendas análogas, de calidad adecuada,

para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador.

La provisión de estas prendas se efectuará al iniciarse la relación laboral, entregándose dos prendas la primera vez, debiendo el trabajador mantenerlas en las debidas condiciones de limpieza y conservación. La reposición de las prendas se realizará cada seis meses. No obstante, si se tuvieran que provisionar y/o entregar antes de dicho plazo, se efectuara dicha entrega siempre que la persona trabajadora retorne la prenda de trabajo deteriorada y/o vieja. Su uso es obligatorio durante la jornada de trabajo.

Cuando cese en la empresa, tendrán que devolver la indumentaria que se les haya facilitado, pudiendo retenerse la Liquidación de partes proporcionales en garantía de este extremo.

Artículo 26. Dietas

Al personal que realice desplazamientos por orden de la empresa fuera de su residencia habitual o que no pueda acudir a comer a su domicilio por necesidades de la empresa, se le abonarán los siguientes emolumentos los cuales serán incrementados anualmente en el mismo porcentaje y términos del artículo 20 del presente convenio:

Media dieta: 15 €uros

Dieta completa: 35 €uros

Kilometraje: 0,31€ x Km

Cuando el personal para realizar los desplazamientos por cuenta de la empresa utilice su vehículo particular, percibirá en concepto de gastos la cantidad de 0´19 €uros por kilómetro.

Artículo 27. Seguro de Accidente o Enfermedad

Las empresas suscribirán un seguro para los casos de fallecimiento o Incapacidad Permanente Total o Absoluta a causa de Accidente de Trabajo con derecho a percibir una Indemnización de 30.000 €. Las empresas tendrán libertad absoluta para concertar la cobertura de este riesgo con la Entidad Aseguradora que elija.

Asimismo, suscribirán un seguro para los casos de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de Enfermedad Común con derecho a percibir una indemnización de 20.000 €uros.

Artículo 28. Preavisos por cese

Siempre que la empresa no adeude al trabajador más de dos mensualidades vencidas, éste deberá preavisar al empresario cuando pretenda cesar voluntariamente en la empresa.

En el caso de los Jefes de Área, Encargados y Viajantes, el preaviso se deberá realizar con 30 días naturales de antelación. Para el resto de los trabajadores, el plazo de preaviso será de 15 días naturales.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso citados, la empresa podrá descontar de los haberes pendientes del trabajador, una cantidad equivalente al salario de los días de retraso en el preaviso.

Capítulo VIII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 29. Derechos sindicales

Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías, derechos y funciones establecidos en cada momento por la Legislación general. Las secciones sindicales, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, serán informados por la Dirección de las empresas de

cuestiones relativas a:

- a) Negociación Colectiva.
- b) Sistemas de trabajo.
- c) Seguridad e Higiene.
- d) Clasificación Profesional del personal.
- e) Movilidad geográfica.
- f) Expedientes de Regulación de Empleo.

Así mismo, serán informados de todos los temas que se contemplan en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas reconocen a los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.

Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin que se perturbe la normal actividad de la empresa.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la escala siguiente:

Hasta 50 trabajadores: 16 horas

Entre 51 y 100 trabajadores: 25 horas

Entre 101 y 150: 30 horas.

A partir de 151 trabajadores: 40 horas.

Con el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, la representación legal o sindical podrá hacer uso de la red para poder realizar las comunicaciones con los trabajadores y las trabajadoras y/o afiliados/as y de las páginas web, disponiendo a estos efectos las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias podemos considerar: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con la actividad sindical, etc.

Las personas que ejerzan labores sindicales no podrán ser discriminadas por el ejercicio de esta actividad. Las empresas deben adoptar acuerdos para detectar y en su caso eliminar las discriminaciones detectadas

Capítulo IX

Régimen sancionador

Artículo 30. Faltas y sanciones de las personas trabajadoras

La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

En base a lo anterior,

Falta leve.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) Hasta 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 7) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia pública.
- 8) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o retrasarse en el mismo más de 30 minutos.
- 9) El uso del teléfono móvil privado durante la jornada y horario laboral, salvo que el trabajador no pueda disponer del teléfono de la empresa.

Falta grave.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el período de un mes, siempre que sean inferiores las mismas a 30 minutos.
- 2) El retraso de más de un día al trabajo, de más de 30 minutos, durante el período de un mes o más de dos días en el período de dos. La ausencia injustificada al mismo, de más de un día, en el período de dos meses.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, si la misma implicara quebranto manifiesto para el trabajo o tuviese lugar en presencia de público, podrá ser considerada como muy grave.
- 6) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 7) El descuido en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, así como en el tratamiento a los artículos confiados.
- 8) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 9) Discusiones con sus compañeros de trabajo en presencia del público.
- 10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- 11) La embriaguez o la falta de compostura fuera de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 12) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 13) La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento.

- 14) Utilización del vehículo de la empresa por razones ajenas al trabajo.
- 15) Utilización de Internet con finalidades distintas a las tareas inherentes al puesto de trabajo.

Falta muy grave

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
- 2) Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 3) La ausencia injustificada al trabajo, de más de dos días, en el período de dos meses.
- 4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- 5) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que éste segundo caso fuera habitual.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 7) Revelar a elementos extraños, datos de la empresa de reserva obligada.
- 8) Dedicarse a actividades que pudieran constituir competencia desleal a la empresa.
- 9) Incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- 10) Los malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 11) La blasfemia habitual, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
- 12) La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
- 13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- 14) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15) La condena por sentencia firme por más de seis meses, se considerará causa suficiente de Despido.
- 16) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores/as de la empresa. Estos supuestos, en caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se consideran además de faltas muy grave, como abuso de autoridad.
- 17) El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, reiterada y sistemática que atente contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.
- 18) La reincidencia en más de tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento, excepto para el caso de incumplimientos de higiene y seguridad en el trabajo, en que el plazo será de una anualidad.

La lista de conductas tipificadas, en modo alguno es exhaustiva y cualquier otra que no estuviera aquí reflejada tendría que aplicarse por analogía la conceptualización que corresponda a la misma.

Artículo 31. Clase de Sanciones

Por las faltas señaladas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días, despido disciplinario.

Las faltas deberán ser comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. Prescripción de las Faltas

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.

Capítulo X

Artículo 33. Excedencia

a) Excedencia para atender el cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La reserva del puesto de trabajo será durante los 3 años.

b) Excedencia por cuidado de un familiar y/o conyugue y/o paraje de hecho

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Excedencia especial. Las personas que se encuentren en proceso de adopción o acogida pre adoptiva o permanente podrán solicitar una excedencia de hasta 30 días, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, de hasta 60 días y

cuando se trate de acogida internacional de hasta 90 días que podrán disfrutarse en períodos mínimos de 15 días. Durante la suspensión del contrato motivada por la presente situación de excedencia la persona trabajadora tendrá reservado el puesto de trabajo, incorporándose en sus mismas condiciones laborales una vez finalice dicha situación.

Artículo 34. Incapacidad Temporal

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o derivada del covid-19 la empresa complementará durante los primeros 30 días la prestación pública a efectos de que la persona trabajadora perciba el 100% del salario. A partir del trigésimo primer día, pasará a percibir el 85% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad temporal.

Artículo 35. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

Artículo 36. Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, es de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 37. Formación Profesional

La representación de los trabajadores y de las empresas es consciente de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalidad y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Por ello, solamente desde el diálogo y la colaboración puede avanzarse en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de cualificación profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios, debido a esto, se acuerda:

Trabajar para conseguir un sector de profesionalidad y capacidad.

Para la consecución de los objetivos anteriores, se creará una Comisión mixta, que planificará y desarrollará un programa de Formación Profesional para el sector.

Artículo 38. Solución de conflictos extrajudiciales

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la Delegación de Tarragona del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 39. Sistemas de Control de los trabajadores mientras prestan su actividad laboral

Las partes pactan la potestad empresarial respecto de la instalación de equipos Audiovisuales a efectos de controlar la actividad en tiendas, cajas, zonas de carga, etc..., quedando expresamente excluida la posibilidad de que los citados equipos se instalen en vestuarios, aseos y lugares donde no se desarrolle actividad laboral.

El resultado de la utilización de los antedichos elementos, no podrá utilizarse a efectos probatorios en caso de sanciones que no tengan la tipificación de muy graves, en el presente convenio, a menos que con anterioridad se haya producido una amonestación por escrito al trabajador afectado respecto a similares conductas a las que se pretenda sancionar.

Una vez transcurridos seis meses desde la última amonestación en este sentido, renacerá de nuevo la obligación de actuar conforme se ha expresado en el apartado anterior.

Artículo 40. Contratación de Trabajadores con discapacidad

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

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, RD Legislativo 1/2013, en las empresas, el acceso al empleo ordinario como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas debe ser la regla general y la existencia de medidas alternativas debe tener carácter excepcional (AIC).

Artículo 41. Principio de igualdad Retributiva

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturalidad de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Por este motivo, las empresas estarán obligadas a llevar un registro de valores medios de los salarios, de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder mediante la representación legal de los trabajadores de la empresa, en el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones en los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la

demasiado salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro Salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.
5. Reordenación del tiempo de trabajo.
6. reducción de jornada sin minoración salarial durante los primeros 12 meses
7. Las faltas de puntualidad se considerarán acreditadas si son justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Artículo. 43 Privación del Permiso de Conducir

La pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir por causas directamente relacionadas con la prestación laboral no impedirá que el trabajador continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en ese momento., pudiendo la empresa asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Todo ello, siempre que la pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir no se deba a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

Artículo 44. Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas con una plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, tendrán la obligación de negociar medidas de igualdad en las mismas materias que los planes de igualdad.

Dichas medidas deben ir dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se debe elaborar un diagnóstico negociado de forma previa con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos 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.
- 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.
- j) Salud laboral con perspectiva de género
- k) Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género.
- l) Sensibilización y comunicación.

Artículo 45. Adaptación y Distribución de la Jornada de Trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa

Ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión:

Tendrán prioridad las solicitudes de adaptación jornada de las personas trabajadoras:

- Víctimas de violencia de género.
- Con hijos menores de 12 años
- Hijos mayores de 12 años con discapacidad física o psíquica.
- Situaciones familiares, aún limitadas en el tiempo, que pudieran alterar la vida personal o familiar y que son:
 - Enfermedades crónicas
 - Tratamientos oncológicos.

Se intentará, en la medida de lo posible, adaptar la jornada a aquellas personas que se reduzcan el horario según normativa legal vigente.

La persona solicitante deberá justificar la adaptación solicitada aportando la documentación que le sea requerida, atendiendo a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas, referida a horarios, acreditaciones, etc.

Ante la solicitud, la Empresa iniciará un proceso de negociación con la persona trabajadora, manteniendo un mínimo de 3 reuniones y contestará por escrito en un plazo de 20 días desde su recepción, a la persona trabajadora y a la RLPT.

El contenido de la contestación será:

- Aceptar la solicitud.
- Propuesta alternativa. Si por razones organizativas no pudiera concederse, la empresa podrá plantear un cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional manteniendo las condiciones laborales y económicas o incluso proponer dos horarios alternativos, siempre y cuando no ocasionen un perjuicio a la persona trabajadora.
- Denegar la solicitud. Se indicarán las razones objetivas en la que se sustenta la decisión.

En el caso de desacuerdo, las partes podrán emitir informe o declaración de parte. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 3/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción Social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso de su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

Artículo 46. Trabajo a distancia

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Artículo 47. Medidas específicas para prevenir el acoso. Protocolo de actuación

1. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.
2. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.
3. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.
4. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.
5. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.
6. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
7. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.
8. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.
9. Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.
10. A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.
11. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

Artículo 48. Igualdad de trato y oportunidades

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

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

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 49. Desconexión digital

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
3. Las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Capítulo XI. Clasificación profesional

Artículo 50. Condiciones Generales

1. Normas Generales

La clasificación se realizará en grupos profesionales, desglosado en áreas funcionales y/o puestos de trabajo, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores. Dichos Grupos se estructurarán en los niveles salariales del Anexo I así como de conformidad a lo dispuesto en el artículo 46 del presente convenio.

La movilidad funcional prevista en el artículo 39 del ET solo se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo y área funcional. En ese sentido, deberá respetarse los niveles salariales existentes para cada puesto de trabajo

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

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

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

2. Factores de Valoración

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

A) Conocimiento

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

Este factor se divide en dos subfactores:

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

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomía

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

D) Responsabilidad

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

E) Mando

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

F) Complejidad

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

3. Formación y desarrollo profesional.

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

4. Garantías funcionales

La distribución de los grupos profesionales se realizará en 3 áreas funcionales: Comercial, Administración y Logística-Servicios. La movilidad entre las áreas funcionales para cada uno de los grupos profesionales no tendrá limitación alguna.

Artículo 51. Cuadro grupos profesionales/Aéreas funcionales y puestos de trabajo

Gr./áreas	Compras/venta	Adm./servicios	Almacén/expedición
I	Jefe/a compras/ventas	Jefe/a administración Jefe/a personal	Jefe/a delegación /centro Jefe/a de sección
II	Encargado/a Viajante I tecn. Cial.	Dibujante/delineante Oficial administrativo/a	Encargado/a Chofer/gruista (carnet 1ª) Chofer
III	Viajante II tecn. Cial Escaparartista		Oficial conductor medios mecanicos
IV	Dependiente/a		Mozo/a repartidor/a
V		Auxiliar administrativo/a	Mozo/a
VI			Vigilante

Anexo I

Tablas salariales provisionales 2024

Tablas Salariales

	Salario Base	P. Extras	H. Extras
Área de Administración y servicios			
Jefe/a de administración	1.716,58	1.716,58	14,57
Jefe/a de personal	1.716,58	1.716,58	14,57
Oficial administrativo/a	1.348,67	1.348,67	11,47
Aux. administrativo/a	1.134,00	1.134,00	8,45
Dibujante/delineante	1.348,67	1.348,67	11,47
Personal de almacén y expediciones			
Jefe/a de delegación/centro	1.878,81	1.878,81	15,85
Jefe/a de sección	1.716,58	1.716,58	14,57
Chofer/gruista (carnet 1a)	1.456,03	1.456,03	12,25
Chofer	1.411,07	1.411,07	11,86
Oficial-conductor de medianos mecánicos	1.348,67	1.348,67	11,47
Mozo/a repartidor	1.134,00	1.134,00	9,40
Mozo/a	1.134,00	1.134,00	8,44
Vigilante	1.134,00	1.134,00	8,44
Personal de limpieza	1.134,00	1.134,00	8,17
Área de compras y ventas			
Jefe/a de compras y ventas	1.716,58	1.716,58	14,57
Viajante I tec. comercial	1.532,64	1.532,64	12,84
Encargado/a	1.532,64	1.532,64	12,84
Viajante II tec. comercial	1.348,68	1.348,68	11,47
Escaparatista	1.348,67	1.348,67	11,47
Dependiente/a	1.134,00	1.134,00	9,42