

RESOLUCIÓ de 2 de setembre de 2026, 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 2026-2027 (codi de conveni núm. 43001475011996).

#### Fets

Únic. En data 27 de juliol de 2026, Moisés Berruezo Blanco, 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 2026-2027, subscrit el dia 22 de juny 2026, 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 2026-2027, 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, 2 de setembre de 2026

Maria del Mar Giné Servén  
Directora dels Serveis Territorials, e.f

Transcripció del text literal signat per les parts.

Conveni Col·lectiu de treball del comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona per als anys 2026-2027

Capítol I. Àmbit.

Article 1. Determinació de les Parts

El present conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una part Associació Empresarial de Materials de Construcció de la província de Tarragona i de l'altra, per les centrals sindicals, Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

#### Article 2. Àmbit funcional

El present Conveni és d'aplicació a totes les empreses l'activitat principal de les quals sigui el Comerç de Materials de Construcció, incloent-se, específicament:

- Ciments, Calçs i Guixos.
- Fibrociments i altres productes derivats del ciment.
- Rajoles i altres revestiments i paviments ceràmics similars.
- Sanejament.
- Maquinària i eines de construcció.

#### Article 3. Àmbit territorial

El present Conveni afectarà totes les empreses i centres de treball establerts o que s'estableixin a la província de Tarragona, encara quan el domicili social d'aquestes radiqui en una altra província diferent.

#### Article 4. Àmbit personal

Afecta a tots els treballadors que prestin serveis en les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial.

### Capítol II. Vigència, durada i pròrroga

#### Article 5. Vigència

El present Conveni entrarà en vigor amb efectes del dia 1 de gener de 2026.

#### Article 6. Durada

La durada d'aquest Conveni serà de 2 anys, des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2027.

#### Article 7. Pròrroga

A partir de l'1 de gener de 2028 el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts legitimades durant els 30 dies anteriors a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrroques. Un cop denunciat el present conveni continuarà aplicant-se en règim d'ultraactivitat fins a la signatura del nou conveni.

### Capítol III. Prelació de normes, absorció i compensació, vinculació a la totalitat i garantia personal

#### Article 8. Prelació de Normes

Les Normes contingudes en el present conveni regularan les relacions entre les empreses i el personal amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general, tenint caràcter supletori del mateix l'Estatut dels Treballadors i les seves Normes complementàries.

#### Article 9. Absorció i Compensació

Les millores voluntàries i a compte conveni establertes per part de l'empresa o fruit d'acord entre empresa i treballador que s'hagin establert a partir de la data 1 de gener de 2026, es regiran pels criteris generals i la normativa legal respecte a la compensació i absorció, sempre que així s'hagi acordat entre les parts.

Respecte dels plusos ad personam que s'hagin establert a partir de la data 1 de gener de 2002, només seran compensables i absorbibles quan consti per escrit que aquesta ha estat la voluntat de l'empresa atorgant o de les parts que ho han acordat. De no ser així, els mateixos no tindran caràcter de compensables ni absorbibles.

#### Article 10. Vinculació a la Totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment, estimant que les seves condicions estan les unes en funció de les altres i establint que qualsevol variació que tingui incidència econòmica, independentment de la seva causa, provocarà un evident desequilibri que serà necessari redistribuir.

#### Article 11. Garantia personal

Es respectaran les garanties personals que, considerades en la seva totalitat i en còmput anual, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, tot això sense perjudici de les absorcions i compensacions que precedeixin d'acord amb el que preveu l'Article 9 del present Conveni.

### Capítol IV. Interpretació i/o aplicació del conveni

#### Article 12. Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social. La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni. El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en què, les discrepàncies o així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre allò pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar des de la recepció de l'escrit resoldrà. A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació. S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària: CCOO Serveis, c/ August, 48 2a planta 43003- Tarragona  
PATRONAL, c/ Pau Casals, 9 43005 Tarragona  
FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35, planta 4 de Barcelona 08001

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.
- B) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

### Capítol V. Règim de treball

#### Article 13. Organització del Treball

L'Organització del treball, amb subjecció a les Normes del present Conveni i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, la qual informará els Comitès, Delegats i Seccions Sindicals, de les decisions que poguessin afectar-los.

#### Article 14. Polivalència

La mobilitat funcional a l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les.

L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i els motius d'aquesta als representants de les persones treballadores.

En el cas d'encomanar funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'ascens, si no ho impedeix el que disposi el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que hagi realitzat, conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb informe previ del comitè o, si escau, de les delegades o delegats de personal, la persona treballadora podrà reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants.

La persona treballadora tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos d'encomana de funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen. No es podrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la manca d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

El canvi de funcions diferents de les pactades que no estigui inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de les condicions de treball.

#### Article 15. Període de prova

El període de prova per al personal consistirà en:

Personal amb contracte de durada determinada

Grup I: 90 dies

Grup II: 30 dies

Rest: 15 dies

Personal amb contracte indefinit

Grup I: 90 dies

Grup II: 30 dies

Rest: 15 dies

#### Article 16. Consolidació Ascens (Període de Prova)

Les ascensions de personal tindran els següents períodes de prova:

Caps d'àrea i Encarregats: sis mesos

Rest de personal: tres mesos.

La persona treballadora amb 2 anys d'antiguitat i amb un lloc de treball d'Auxiliar Administratiu o de Mosso podrà instar a la empresa la promoció al lloc de treball immediatament superior (Oficial o Mosso Especialista). La empresa haurà d'atendre la sol·licitud de la persona treballadora en el termini de 15 dies i en el cas de denegar-la haurà de justificar-la degudament i per escrit.

#### Article 17. Contractació

1. El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

2. Contractes per circumstàncies de la producció Es podrà celebrar contracte per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos en l'article 16.1 de l'ET.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Quan el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies, la seva durada no podrà ser superior a sis mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima. Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

### 3. Contracte formatiu

a) Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional Podrà concertar-se amb qui estigui en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb qui posseeixi un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral. El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional s'haurà de concertar dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis. No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos. El treballador ha de lliurar a l'Empresa fotocòpia compulsada del corresponent títol o certificació professional o, si no n'hi ha, certificat de terminació d'estudis que doni dret a l'obtenció d'aquest. Els representants legals dels treballadors podran exigir la justificació de la titulació o certificació professional requerida per al contracte a concertar. La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any, no podent ser contractada a la mateixa o diferent empresa per un temps superior a l'any en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. El període de prova per al personal amb contracte per a l'obtenció de la pràctica professional no podrà ser superior a un mes. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en el qual s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte. A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada. La retribució establerta per a aquest tipus de contractes serà la fixada en aquest Conveni Col·lectiu per al grup salarial corresponent a les funcions exercides per la persona.

b) Contracte de formació en alternança El contracte de formació en alternança es regirà, en allò no previst per aquest Conveni Col·lectiu, per l'estipulat a la normativa legal vigent que li sigui d'aplicació en cada moment. El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació. Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional. No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat desenvolupat amb anterioritat per la persona treballadora a la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per un temps superior a sis mesos. La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i podrà desenvolupar-se a l'empareda d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, si està previst al pla o programa formatiu. No es podrà establir període de prova en aquests contractes. El temps de

treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista a l'article 9.1 d'aquest Conveni col·lectiu. L'activitat desenvolupada per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores. La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. La retribució establerta per a aquest tipus de contractes no podrà ser inferior al 65% el primer any i al 85% el segon any, del grup salarial corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps real de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

c) El nombre màxim de contractes formatius vigents al mateix temps en cada centre de treball de la mateixa empresa s'ajustarà a les capacitats reals de cada empresa per garantir els drets formatius de les persones treballadores, especialment pel que fa a les obligacions de tutoria i, en tot cas, respectarà l'escala següent: Fins a 10 persones treballadores: 3 contractes Entre 11 i 30 persones treballadores: 7 contractes Entre 31 i 50 persones treballadores: 10 contractes Més de 50 persones treballadores: 20% del total de la plantilla

La representació legal de les persones treballadores tindrà dret a rebre còpia bàsica del contracte formatiu d'acord amb el que preveu l'art. 8.4 de l'ET, així com la còpia del pla formatiu individual de conformitat amb els art. 13.3 i 25.1 del RD 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 de l'ET aprovat pel RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

Pel que fa al contracte i el seu contingut, s'estarà al que disposa el RD 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 de l'ET aprovat pel RDL 2/2015, de 23 d'octubre, sense perjudici del que es regula en aquest article.

## Capítol VI. Jornada laboral, horari, festes i vacances

### Article 18. Jornada i Horari

Durant la vigència del present Conveni, la jornada laboral establerta per als treballadors afectats serà de 1790 hores per a l'any 2026 i de 1782 hores per a l'any 2027. Es respectaran en tot cas els descansos i festius legalment establerts.

Per a les jornades continuades de 5 o més hores s'estableix un descans de 20 minuts, que tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Les empreses hauran de garantir que, com a mínim, un cop al mes, les persones treballadores disposin d'un cap de setmana complet de descans integrat pels dies de dissabte i diumenge.

Les empreses, previ acord amb la representació legal de les persones treballadores, podran redistribuir irregularment el 10% de la jornada anual pactada, establint un major nombre d'hores de treball en els mesos o setmanes de major demanda. Això, en cap cas haurà de significar que s'excedeixi de la jornada anual. L'esmentada mesura serà comunicada als representants legals dels treballadors.

#### Registre de jornada i control horari

Les empreses procediran amb caràcter immediat a l'establiment d'un sistema de control horari en el qual de forma fidedigna es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el qual, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida del treball. El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts a la normativa vigent. Amb caràcter mensual, es posarà a disposició del treballador amb tot el detall necessari per a la seva comprensió del control horari efectuat. En el supòsit que no s'hi trobés d'acord, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa, sense perjudici de les accions legals que pogués interposar al respecte. Amb caràcter mensual, la representació legal dels

treballadors tindrà a disposició la mateixa informació que l'obtinguda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun d'ells.

#### Article 19. Festes i Vacances

Durant la vigència del present Conveni el personal tindrà dret a gaudir de les festes fixades en el Calendari Oficial aprovat per la Generalitat de Catalunya per a la província de Tarragona.

La durada de les vacances serà de 31 dies naturals per a tot el personal o la proporció que correspongui dels 31 dies de no haver-se arribat als dotze mesos d'antiguitat.

El gaudi de les vacances tindrà lloc entre els mesos de juny i Setembre.

El període de vacances es determinarà de comú acord entre empreses i treballadors i es farà públic durant el primer trimestre de l'any, sense perjudici del contingut de l'Article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Les vacances es gaudiran per torns rotatius, excepte en les empreses que tanquin durant un determinat període de temps, en què les mateixes es desenvoluparan en el citat període i si quedessin dies sense gaudir es procedirà d'acord al sistema anteriorment descrit.

Mitjançant acord entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa es podran gaudir les vacances en dos torns: el primer de 21 dies entre juny i setembre i el segon de 10 dies durant la resta de l'any. Aquest acord s'inclourà al calendari laboral anual.

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

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

### Capítol VII. Condicions econòmiques

#### Article 20. Condicions econòmiques

2026: Increment salarial: 4,00% sobre les taules salarials 2025 i amb efectes d'1/1/2026 i de conformitat amb l'annex I.

2027: Increment salarial: 4,00% sobre les taules salarials 2026 i amb efectes d'1/1/2027 i de conformitat amb l'annex I.

El Salari Base Conveni té caràcter mensual computant, a l'efecte, mensualitats de trenta dies.

#### Article 21. Gratificacions extraordinàries

Les persones treballadores afectades pel present Conveni percebran dues gratificacions anuals en els mesos de Juny i Desembre, amb anterioritat al dia 22 de cadascun d'ells. L'import de cadascuna de les pagues està contingut a les taules de l'Annex I.

#### Article 22. Hores Extres

Les empreses eliminaran, en la mesura del possible, la realització d'Hores Extres; el valor de les mateixes està contingut a les Taules de l'annex I.

#### Article 23. Llicències i permisos

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Disset dies naturals en cas de matrimoni o parelles de fet, sempre que es justifiquin ambdós extrems.

b) 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la seva cura efectiva.

Aquest permís podrà ser gaudit per part del/de la treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini la hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització d'aquesta.

c) 2 dies pel defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini s'ampliarà en 4 dies, llevat del cas de la parella i descendents, als quals els serà aplicable la lletra m) del present article.

d) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat, fins a un màxim equivalent a quatre dies a l'any, aportant, si escau, l'acreditació del motiu de l'absència.

e) Un dia per trasllat del domicili habitual. Quan fos fora de la província 2 dies

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una Norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se a allò que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan en compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'Article 46 d'aquesta Llei.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

h) Un dia per casament de familiars de primer i segon grau per consanguinitat o afinitat. Serà aplicable, així mateix, a les parelles de fet sempre que justifiquin aquest extrem.

i) Un dia per Comunió dels descendents de primer grau, sempre que la mateixa tingui lloc en dia feiner.

j) 2 dies d'assumptes propis a càrrec de la jornada i retribuïts sense necessitat de justificar, però amb un preavís de 5 dies excepte impossibilitat per a això.

k) El temps necessari per assistir al metge, amb l'oportuna justificació.

l) Pel temps indispensable per acompanyar a fills/es de fins a 16 anys d'edat a assistència sanitària.

m) 4 dies laborals per defunció de parella o descendents.

n) El temps necessari per acompanyar a familiars de 1r grau a tractaments oncològics.

o) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o de transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense perjudici de la possibilitat que l'empresa apliqui una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 de l'ET.

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

Les parelles de Fet tindran el Mateix Tractament a efecte llicències que una parella de dret. S'entendrà com a "parella de Fet", el que disposen els Articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010. Del 29 del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatives a la persona i la família, establint tres Supòsits:

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

Aquests permisos o els regulats en l'article 37.3 de l'ET es gaudiran en dies laborables de la persona treballadora amb l'excepció del permís per matrimoni o constitució de parella de fet.

#### Article 24. Permís Acumulació Període Lactància

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Per determinar l'acumulació s'estarà al resultat de l'aplicació de la fórmula següent: la suma d'una hora per cada dia laborable fins que el menor compleixi nou mesos, i el resultat es dividirà per la jornada diària de la persona treballadora, resultant el total de dies laborables d'acumulació, que no podrà ser inferior a 15 dies.

El permís d'acumulació de lactància es podrà gaudir de manera acumulada juntament amb el període de vacances, sempre que així ho sol·liciti la persona treballadora.

#### Article 25. Peces de treball

Les empreses lliuraran al seu personal uniformes o altres peces anàlogues, de qualitat adequada, per a la realització dels treballs assignats a cada treballador.

La provisió d'aquestes peces s'efectuarà en iniciar-se la relació laboral, lliurant-se dues peces la primera vegada, havent el treballador de mantenir-les en les degudes condicions de neteja i conservació. La reposició de les peces es realitzarà cada sis mesos. Això no obstant, si s'haguessin de provisionar i/o lliurar abans d'aquest termini, s'efectuarà aquest lliurament sempre que la persona treballadora retorni la peça de treball deteriorada i/o vella. El seu ús és obligatori durant la jornada de treball.

Quan cessi a l'empresa, hauran de retornar la indumentària que se'ls hagi facilitat, podent retenir-se la Liquidació de parts proporcionals en garantia d'aquest extrem.

#### Article 26. Dietes

Al personal que realitzi desplaçaments per ordre de l'empresa fora de la seva residència habitual o que no pugui acudir a dinar al seu domicili per necessitats de l'empresa, se li abonaran els següents emoluments, els quals s'incrementaran anualment en el mateix percentatge i termes de l'article 20 del present conveni:

Mitja dieta: 20 euros

Dieta completa: 45 euros

Quilometratge: 0,31 € per km

Quan el personal, per realitzar els desplaçaments per compte de l'empresa, utilitzi el seu vehicle particular, percebrà en concepte de despeses la quantitat de 0,31 euros per quilòmetre.

#### Article 27. Assegurança d'Accident o Malaltia

Les empreses subscriuran una assegurança per als casos de defunció o Incapacitat Permanent Total, Absoluta o Gran Invalidesa a causa d'Accident de Treball, tindran dret a percebre una indemnització de 33.000 euros. Les empreses tindran llibertat absoluta per concertar la cobertura d'aquest risc amb l'Entitat Asseguradora que triïn.

Així mateix, subscriuran una assegurança per als casos de defunció, Incapacitat Permanent Total, Absoluta o Gran Invalidesa derivada de Malaltia Comuna, tindrà dret a percebre una indemnització de 25.000 euros.

#### Article 28. Preavisos per cessament

Sempre que l'empresa no degui a la persona treballadora més de dues mensualitats vençudes, aquesta haurà de preavisar l'empresari quan tingui la intenció de cessar voluntàriament a l'empresa.

En el cas dels Caps d'Àrea, Encarregats i Viatjants, el preavis s'haurà de realitzar amb 30 dies naturals d'antelació. Per a la resta de persones treballadores, el termini de preavis serà de 15 dies naturals.

En cas d'incompliment dels terminis de preavis esmentats, l'empresa podrà descomptar de les quantitats pendents de percebre per la persona treballadora una quantitat equivalent al salari dels dies de retard en el preavis.

### Capítol VIII. Drets i garanties sindicals

#### Article 29. Drets sindicals

Els representants legals dels treballadors gaudiran de les garanties, drets i funcions establerts en cada moment per la Legislació general. Les seccions sindicals, els Delegats de Personal i els Comitès d'Empresa, seran informats per la Direcció de les empreses de qüestions relatives a:

- a) Negociació Col·lectiva.
- b) Sistemes de treball.
- c) Seguretat i Higiene.
- d) Classificació Professional del personal.
- e) Mobilitat geogràfica.
- f) Expedients de Regulació d'Ocupació.

Així mateix, seran informats de tots els temes que es contemplen en l'Article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses reconeixen als treballadors el dret a sindicar-se lliurement. Les empreses admetran que els treballadors afiliats a un sindicat puguin cobrar quotes o distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense que es pertorbi la normal activitat de l'empresa.

Els representants sindicals disposaran d'un crèdit d'hores retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, segons l'escala següent:

Fins a 50 treballadors 16 hores

Entre 51 i 100 treballadors 25 hores

Entre 101 i 150 30 hores.

A partir de 151 treballadors 40 hores.

Amb l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical podrà fer ús de la xarxa per poder realitzar les comunicacions amb els treballadors i les treballadores i/o afiliats/ades i de les pàgines web, disposant a aquests efectes les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries podem considerar: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

Les persones que exerceixin tasques sindicals no podran ser discriminades per l'exercici d'aquesta activitat. Les empreses han d'adoptar acords per detectar i en el seu cas eliminar les discriminacions detectades.

#### Capítol IX. Règim sancionador

#### Article 30. Faltes i sancions de les persones treballadores

La Direcció de les empreses podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de les empreses seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sense perjudici del seu possible sotmetiment als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

**Graduació de les faltes**

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador o treballadora, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

**Procediment sancionador**

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà d'acusar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores a l'empresa, si n'hi hagués, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals a l'empresa, si n'hi hagués, hauran de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliat/ada al Sindicat, sempre que tal circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

En base a l'anterior,

**Falta lleu.**

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Les de descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
2. Fins a 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'un mes, inferiors a 30 minuts, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per a la feina que l'empresa li tingui encomanada, en el qual cas es qualificarà de falta greu.
3. L'abandonament sense causa justificada de la feina, encara que sigui per breu temps.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
7. Les discussions amb els companys de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència pública.
8. Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o retardar-se en la mateixa més de 30 minuts.
9. L'ús del telèfon mòbil privat durant la jornada i horari laboral, excepte que el treballador no pugui disposar del telèfon de l'empresa.

**Falta greu.**

Es qualificaran com a faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, no justificades comeses en el període d'un mes, sempre que siguin inferiors les mateixes a 30 minuts.
2. El retard de més d'un dia a la feina, de més de 30 minuts, durant el període d'un mes o més de dos dies en el període de dos. L'absència injustificada al mateix, de més d'un dia, en el període de dos mesos.
3. Lliurar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. La mera desobediència als seus superiors en acte de servei, si la mateixa impliqués trencament manifest per al treball o tingués lloc en presència de públic, podrà ser considerada com a molt greu.
6. Simular la presència d'un altre treballador, signant o fixant per ell.
7. El descuit en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment, així com en el tractament als articles confiats.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Discussions amb els seus companys de feina en presència del públic.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.
11. L'embriaguesa o la falta de compostura fora de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.
12. L'incompliment de normes de seguretat i higiene quan no comportin riscos personals o materials.
13. La reincidència en més de 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un semestre, independentment que les mateixes haguessin estat sancionades o no en el seu moment.
14. Utilització del vehicle de l'empresa per raons alienes al treball.
15. Utilització d'Internet amb finalitats diferents de les tasques inherents al lloc de treball.

Falta molt greu.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa, en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, sense expressa autorització de l'empresa.
2. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar greus desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
3. L'absència injustificada a la feina, de més de dos dies, en el període de dos mesos.
4. El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora del mateix, sempre que aquest segon cas fos habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.
7. Revelar a elements estranys, dades de l'empresa de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats que poguessin constituir competència deslleial a l'empresa.
9. Incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene a la feina, quan les mateixes suposin algun risc per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, o fer ús indegut dels mateixos.
10. Els maltractaments, de paraula o obra, abús d'autoritat, o falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
11. La blasfèmia habitual, sempre que sobre ella s'hagués cridat anteriorment l'atenció al treballador.
12. La falta de neteja, sempre que sobre ella s'hagués cridat anteriorment l'atenció al treballador.
13. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la labor encomanada.
14. Originar freqüents baralles i disputes amb els companys de feina.
15. La condemna per sentència ferma per més de sis mesos, es considerarà causa suficient d'Acomiadament.
16. La falta de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i a les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, exercides sobre treballadors/es de l'empresa. Aquests supòsits, en cas que siguin exercits des de posicions de superioritat jeràrquica i aquells que s'exercissin sobre persones amb contractes temporals, es consideren a més de faltes molt greus, com a abús d'autoritat.
17. L'assetjament moral a la feina entès com a factor de risc psicosocial que es manifesta per una conducta abusiva, reiterada i sistemàtica que atempti contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant l'ambient de treball.
18. La reincidència en més de tres faltes greus encara que siguin de diferent naturalesa dins d'un semestre, independentment que les mateixes haguessin estat sancionades o no en el seu moment, excepte per al cas d'incompliments d'higiene i seguretat a la feina, en què el termini serà d'una anualitat.

La llista de conductes tipificades, de cap manera és exhaustiva i qualsevol altra que no estigui aquí reflectida hauria d'aplicar-se per analogia la conceptualització que correspongui a la mateixa.

#### Article 31. Classe de Sancions

Per les faltes assenyalades, podran imposar-se les següents sancions:

Per faltes lleus:

Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quinze a quaranta dies, acomiadament disciplinari. Les faltes hauran de ser comunicades als representants legals dels treballadors.

#### Article 32. Prescripció de les Faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

### Capítol X

#### Article 33. Excedència

##### a) Excedència per atendre la cura de fill

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. La reserva del lloc de treball serà durant els 3 anys.

##### b) Excedència per cura d'un familiar i/o cònjuge i/o parella de fet.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, els treballadors per atendre a la cura del familiar que no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa oferir el que, en el seu cas, es vingués gaudint. El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que per evitar estereotips de gènere.

##### c) Excedència especial.

Les persones que es trobin en procés d'adopció o acollida preadoptiva o permanent podran sol·licitar una excedència de fins a 30 dies, no necessàriament continuats, quan l'adopció o acollida es realitzi en territori nacional, de fins a 60 dies i quan es tracti d'acollida internacional de fins a 90 dies que podran gaudir-se en períodes mínims de 15 dies. Durant la suspensió del contracte motivada per la present situació d'excedència

la persona treballadora tindrà reservat el lloc de treball, incorporant-se en les seves mateixes condicions laborals un cop finalitzi l'esmentada situació.

#### Article 34. Incapacitat Temporal

En les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball, malaltia professional o derivada del covid-19 l'empresa complementarà durant els primers 30 dies la prestació pública a efectes que la persona treballadora percebi el 100% del salari. A partir del trigèsim primer dia, passarà a percebre el 85% de la base reguladora de la prestació d'Incapacitat temporal.

#### Article 35. Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquest només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

#### Article 36. Seguretat i Salut i Prevenció de Riscos Laborals

A efectes de promoure la seguretat i salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, és d'aplicació la Llei 31/95 de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

#### Article 37. Formació Professional

La representació dels treballadors i de les empreses és conscient de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalitat i especialització del sector, on la formació professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

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

Treballar per aconseguir un sector de professionalitat i capacitat.

Per a la consecució dels objectius anteriors, es crearà una Comissió mixta, que planificarà i desenvoluparà un programa de Formació Professional per al sector.

#### Article 38. Solució de conflictes extrajudicials

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses

incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació de la Delegació de Tarragona del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de dit Tribunal als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

**Article 39. Sistemes de Control dels treballadors mentre presten la seva activitat laboral**  
Les parts pacten la potestat empresarial respecte de la instal·lació d'equips Audiovisuals a efectes de controlar l'activitat en botigues, caixes, zones de càrrega, etc., quedant expressament exclosa la possibilitat que els citats equips s'instal·lin en vestuaris, lavabos i llocs on no es desenvolupi activitat laboral. El resultat de la utilització dels antedits elements, no podrà utilitzar-se a efectes probatoris en cas de sancions que no tinguin la tipificació de molt greus, en el present conveni, tret que amb anterioritat s'hagi produït una amonestació per escrit al treballador afectat respecte a similars conductes a les quals es pretengui sancionar. Un cop transcorreguts sis mesos des de l'última amonestació en aquest sentit, renaixerà de nou l'obligació d'actuar conforme s'ha expressat en l'apartat anterior.

#### **Article 40. Contractació de Treballadors amb discapacitat**

S'estarà al que disposa el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, i la seva normativa reglamentària, inclosos el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril i Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, a les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles ha de ser la regla general i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional (AIC).

#### **Article 41. Principi d'igualtat Retributiva**

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. Per aquest motiu, les empreses estaran obligades a portar un registre de valors mitjans dels salaris, dels complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexes i distribuïts per grups professionals o llocs de treball igual o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir mitjançant la representació legal dels treballadors de l'empresa, al registre salarial de la seva empresa. Quan en una empresa amb almenys 50 treballadors, la mitjana de les retribucions en els treballadors d'un sexe sigui superior a les de l'altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre Salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

#### **Article 42. Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere**

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a l'efecte previst a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Entre les mateixes cal destacar:

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

5. Reordenació del temps de treball.
6. Reducció de jornada sense minoració salarial durant els primers 12 mesos.
7. Les faltes de puntualitat es consideraran acreditades si són justificades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut.

#### Article. 43 Privació del Permís de Conduir

La pèrdua íntegra de tots els punts del permís de conduir per causes directament relacionades amb la prestació laboral no impedirà que el treballador continuï percebent el salari que té assignat segons la seva categoria en aquell moment, podent l'empresa assignar-li un altre lloc de treball, d'acord amb les necessitats del servei.

Tot això, sempre que la pèrdua íntegra de tots els punts del permís de conduir no es degui a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol o omissió del deure de socors en cas d'accident.

**Article 44. Plans d'Igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la Igualtat**  
Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors.

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses amb una plantilla inferior a 50 persones treballadores, tindran l'obligació de negociar mesures d'igualtat en les mateixes matèries que els plans d'igualtat. Aquestes mesures han d'anar dirigides a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva de dones i homes. Es deu elaborar un diagnòstic negociat de forma prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- j) Salut laboral amb perspectiva de gènere.
- k) Guia integral per a dones víctimes de violència de gènere.
- l) Sensibilització i comunicació.

**Article 45. Adaptació i Distribució de la Jornada de Treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal**

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

Ambdues parts acorden establir com a principis rectors per a la seva concessió:

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

Víctimes de violència de gènere.

Amb fills menors de 12 anys.

Fills majors de 12 anys amb discapacitat física o psíquica.

Situacions familiars, encara que limitades en el temps, que poguessin alterar la vida personal o familiar i que són:

Malalties cròniques,

Tractaments oncològics.

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

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

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

El contingut de la contestació serà:

Acceptar la sol·licitud.

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

Denegar la sol·licitud. S'indicanen les raons objectives en què se sustenta la decisió.

En el cas de desacord, les parts podran emetre informe o declaració de part. Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 3/2011 de 10 d'Octubre, Reguladora de la jurisdicció Social.

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

#### Article 46. Treball a distància

Les persones treballadores podran prestar treball a distància en els termes previstos al Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

#### Article 47. Mesures específiques per prevenir l'assetjament. Protocol d'actuació

1. La direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

2. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

3. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, per a la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

4. Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors, si n'hi hagués, la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que aquesta representació estigui present en tot el procediment.

5. En les indagacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

6. Aquest procés se substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

7. La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre d'altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari.

8. A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

9. Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

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

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

#### Article 48. Igualtat de tracte i oportunitats

Les empreses del sector estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades del naixement de fills, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

#### Article 49. Desconnexió digital

1. Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran a la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

3. Les empreses, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaboraran una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

### Capítol XI. Classificació professional

#### Article 50. Condicions Generals

##### 1. Normes Generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, desglossat en àrees funcionals i/o llocs de treball, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors. Aquests Grups s'estructuraran en els nivells salarials de l'Annex I així com de conformitat amb el que disposa l'article 46 del present conveni.

La mobilitat funcional prevista a l'article 39 de l'ET només es podrà dur a terme dins del mateix grup i àrea funcional. En aquest sentit, s'hauran de respectar els nivells salarials existents per a cada lloc de treball.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en Grups Professionals inferiors, i ocasionalment superiors.

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense menyscabament de la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

## 2. Factors de Valoració

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

A) Coneixement: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau en què se supervisen i ordenen les funcions i tasques; en funció de, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre la qual s'exerceix el comandament.

F) Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i grau d'integració dels diferents factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

## 3. Formació i desenvolupament professional.

Quan se li requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferent o divers a les que habitualment venia realitzant, això s'efectuarà sense menyscabament de la seva formació i desenvolupament professional.

## 4. Garanties funcionals

La distribució dels grups professionals es realitzarà en 3 àrees funcionals: Comercial, Administració i Logística-Serveis. La mobilitat entre les àrees funcionals per a cadascun dels grups professionals no tindrà cap limitació.

## Article 51.- Quadre grups professionals / Àrees funcionals i llocs de treball

| Grup | Compres/Venda                        | Adm./Serveis                                              | Magatzem/Expedició                                       |
|------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| I    | Cap de compres/vendes                | Cap d'administració/Cap de Personal                       | Cap de delegació /centre<br>Cap de secció                |
| II   | Encargat/da/Viatjant I tecn. Cial.   | Dibuixant/delineant/Interiorista/Oficial administratiu/va | Encarregat/da/Xofer/gruista (carnet 1a)/Xofer            |
| III  | Viatjant II tecn. Cial/Escaparador/a |                                                           | Mosso/a carretiller/a/Oficial conductor mitjans mecànics |
| IV   | Dependen/a                           |                                                           | Mosso/a repartidor/a                                     |
| V    | Ajudant dependent                    | Auxiliar administratiu/va                                 | Mosso/a                                                  |
| VI   |                                      |                                                           | Vigilant/Netejador/a                                     |

## Article 52. Igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, d'acord amb el que s'estableix a continuació:

### 1. Mesures Planificades

#### Accés a l'ocupació

Les empreses contribuiran a eradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

#### Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present Conveni, no comportarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. Si és detecta alguna incidència o discriminació al respecte, la Comissió Paritària serà la competent per donar-hi solució.

#### Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació, que anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

#### Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

#### Permisos i beneficis socials

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+.

Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Règim disciplinari

Seran faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present Conveni.

Faltes lleus

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Faltes greus

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.

Faltes molt greus

Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.

Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

## 2. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+

Composició: La Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Formació: Per formar part de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

Incompatibilitat: No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'Atenció o per la pròpia persona afectada.

Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Funcions de la Comissió d'Atenció:

1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
3. Recomana i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

## Principis

**Confidencialitat:** les persones que intervenen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió es podrà divulgar fora de l'estricta àmbit de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

**Diligència i agilitat:** la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

**Contradicció:** el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

**Restitució de les víctimes:** si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

**Prohibició de represàlies:** es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

## Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la Comissió d'Atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tenint en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:

1) Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

2) Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adoptarà altres mesures complementàries, com ara:

- 1) Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- 2)adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- 3) Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- 4) Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L' expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

#### Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'Atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts

#### Annex I

##### Taules salarials 2026

| Taules Salarials                                            | Salari Base | P.Extres (2) | H.Extres |
|-------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------|
| Àrea d'Administració i serveis                              |             |              |          |
| Cap d'administració                                         | 1.838,80    | 1.838,80     | 15,61    |
| Cap de personal                                             | 1.838,80    | 1.838,80     | 15,61    |
| Oficial administratiu/va                                    | 1.444,70    | 1.444,70     | 12,28    |
| Aux. administratiu/va                                       | 1.221,00    | 1.221,00     | 9,05     |
| Dibuixant/delineant/interiorista                            | 1.444,70    | 1.444,70     | 12,28    |
| Personal de magatzem i expedicions                          |             |              |          |
| Cap de delegació/centre                                     | 2.012,58    | 2.012,58     | 16,98    |
| Cap de secció                                               | 1.838,80    | 1.838,80     | 15,61    |
| Xofer/gruista (carnet 1a)                                   | 1.559,70    | 1.559,70     | 13,12    |
| Xofer                                                       | 1.511,54    | 1.511,54     | 12,71    |
| Oficial-conductor de mitjans mecànics- Mosso/a carrteller/a | 1.444,69    | 1.444,69     | 12,28    |
| Mosso/a repartidor                                          | 1.221,00    | 1.221,00     | 10,07    |
| Mosso/a                                                     | 1.221,00    | 1.221,00     | 9,04     |
| Vigilant                                                    | 1.221,00    | 1.221,00     | 9,04     |
| Personal de neteja                                          | 1.221,00    | 1.221,00     | 8,76     |
| Àrea de compres i vendes                                    |             |              |          |
| Cap de compres i vendes                                     | 1.838,80    | 1.838,80     | 15,61    |
| Viatjant I tec.comercial                                    | 1.641,76    | 1.641,76     | 13,76    |
| Encarregat/da                                               | 1.641,76    | 1.641,76     | 13,76    |
| Viatjant II tec. comercial                                  | 1.444,71    | 1.444,71     | 12,28    |
| Escaparador/a                                               | 1.444,70    | 1.444,70     | 12,28    |
| Dependent/a                                                 | 1.221,00    | 1.221,00     | 10,09    |
| Ajudant dependent                                           | 1.221,00    | 1.221,00     | 10,09    |

##### Taules salarials 2027

| Taules Salarials               | Salari Base | P.Extres (2) | H.Extres |
|--------------------------------|-------------|--------------|----------|
| Àrea d'Administració i serveis |             |              |          |
| Cap d'administració            | 1.912,35    | 1.912,35     | 16,23    |
| Cap de personal                | 1.912,35    | 1.912,35     | 16,23    |
| Oficial administratiu/va       | 1.502,49    | 1.502,49     | 12,77    |
| Aux. administratiu/va          | 1.269,84    | 1.269,84     | 9,41     |

|                                                              |          |          |       |
|--------------------------------------------------------------|----------|----------|-------|
| Dibuixant/delineant/interiorista                             | 1.502,49 | 1.502,49 | 12,77 |
| Personal de magatzem i expedicions                           |          |          |       |
| Cap de delegació/centre                                      | 2.093,08 | 2.093,08 | 17,66 |
| Cap de secció                                                | 1.912,35 | 1.912,35 | 16,23 |
| Xofer/gruista (carnet 1a)                                    | 1.622,09 | 1.622,09 | 13,64 |
| Xofer                                                        | 1.572,00 | 1.572,00 | 13,22 |
| Oficial-conductor de mitjans mecànics - Mosso/a carrteller/a | 1.502,48 | 1.502,48 | 12,77 |
| Mosso/a repartidor                                           | 1.269,84 | 1.269,84 | 10,47 |
| Mosso/a                                                      | 1.269,84 | 1.269,84 | 9,40  |
| Vigilant                                                     | 1.269,84 | 1.269,84 | 9,40  |
| Personal de neteja                                           | 1.269,84 | 1.269,84 | 9,11  |
| Àrea de compres i vendes                                     |          |          |       |
| Cap de compres i vendes                                      | 1.912,35 | 1.912,35 | 16,23 |
| Viatjant I tec.comercial                                     | 1.707,43 | 1.707,43 | 14,31 |
| Encarregat/da                                                | 1.707,43 | 1.707,43 | 14,31 |
| Viatjant II tec. comercial                                   | 1.502,50 | 1.502,50 | 12,77 |
| Escaparador/a                                                | 1.502,49 | 1.502,49 | 12,77 |
| Dependent/a                                                  | 1.269,84 | 1.269,84 | 10,49 |
| Ajudant dependent                                            | 1.269,84 | 1.269,84 | 10,49 |

De conformitat amb allò resolt per la STS 292/2022, de 26/1/22, i la STS 2846/2025, de 5/6/25, l'empresa garanteix que la retribució mensual bruta que percebi la persona treballadora no serà, en cap cas, inferior al SMI mensual vigent en cada moment, d'acord amb allò establert en la normativa aplicable.

Aquesta garantia es mantindrà durant tota la vigència de la relació laboral, adaptant, si escau, les actualitzacions que es puguin establir per disposició legal o reglamentària.