# Convenio Colectivo Comercio del Metal de Barcelona

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ÁREA** | Barcelona | **ÁMBITO FUNCIONAL** | Provincial |
| **CÓDIGO** | 08000765011993 | **ACTUALIZACIÓN** | 2026/09/29 |
| **VIGENCIA** | 2025/01/01 — 2027/12/31 | **DURACIÓN** | TRES AÑOS |
| **PUBLICACIÓN** | BOP MODIFICACIÓN | | |
| **URL** | https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-metal-de-barcelona/ | | |

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Metal. Última actualización a: 29-09-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: MODIFICACIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 18-3-2026)

RESOLUCIÓ de 16 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027, subscrit, d'una banda per la representació empresarial, Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), i per la part sindical, per la Federació de Serveis de CCOO (CCOO), el dia 22 de gener de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000765011993), al Registre de convenis col·lectius,

acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

# CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA (2025 – 2027).

## CAPÍTULO PRELIMINAR.

### Artículo Preliminar 1. Determinación de las Partes.

El presente Convenio ha estado negociado, por la representación empresarial, Unión Patronal Metalúrgica (UPM), y por la parte sindical, por la Federación de Servicios de CCOO (CCOO) y la Federación de Servicios de UGT (UGT), siendo finalmente suscrito por la UPM y el sindicato mayoritario CCOO.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

### Preliminar 2. Eficacia

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo que dispone el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas aquellas empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

## CAPÍTULO I Disposiciones Generales.

### Artículo 1. Ámbito Funcional.

1. El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución, bien sea al detalle o al por mayor, de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.

b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

2. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este Convenio, se regirán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

## Artículo 2. Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

## Artículo 3. Ámbito Personal.

1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Asimismo, quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

2. Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta Dirección o alto Consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio vigente en cada momento.

## Artículo 4. Entrada en Vigor y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y su duración será de tres años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre de 2027, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

## Artículo 5. Derecho Supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así

como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

### Artículo 6. Denuncia y Revisión.

1. A partir del día 31 de diciembre de 2027, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

2. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procuraran, que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

### Artículo 7. Respeto a lo Convenido.

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

---

## CAPÍTULO II Comisión Paritaria.

---

### Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Constitución.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

2. Composición.

La CPC estará compuesta por:

– 4 miembros designados por parte de la Unió Patronal Metalúrgica (UPM)

– 4 miembros designados por la Federación de Serveis de CCOO Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas.

(antiguo artículo 9 Convenio).

3. Domicilio de la CPC, para recibir las consultas o peticiones de conciliación o mediación, aquel en el que se hallen domiciliadas cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio, es decir:

– Unió Patronal Metalúrgica: Vía Laietana 32 4ª Planta (08003) Barcelona

– Federación de Serveis CCOO de Catalunya: Vía Laietana 16 2ª Planta (08003) Barcelona.

4. Competencias.

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 ca da momento.

5. Procedimiento.

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

---

## CAPÍTULO III Compensación, Garantía Personal y Absorción.

### Artículo 9. Compensación.

1. En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

2. Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2025, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir

del 1 de julio de 2024.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2026 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2025.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2027 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2026.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes 3. El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

5. Queda garantizado a la persona trabajadora el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

### Artículo 10. Garantía Ad Personam.

1. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

2. La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

### Artículo 11. Absorción.

1. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2. Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

---

## CAPÍTULO IV Contratación.

## Artículo 12. Período de Prueba.

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

– Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

– Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.

– Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.

– Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

## Artículo 13. Contratación.

1. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el articulo 8.4. del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

3. Contrato de Formación en Alternancia:

Este contrato tiene 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.

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 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.

La retribución de las personas contratadas de formación en alternancia, de conformidad con el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores, es la establecida a continuación, percibiendo su importe por 14 mensualidades, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

> Año 2025:

| | Período de Contrato | Salario / Convenio Euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Formación | C. Formación 1er año | 1184,00 | 1184,00 | 16.576,00 |
| en Alternancia | C. Formación 2do año | 1184,00 | 1184,00 | 16.576,00 |

> Años 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

4. Contrato para la obtención de la Práctica Profesional.

Este contrato tiene por objeto obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

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.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Para los contratos celebrados en esta modalidad con posterioridad a la publicación de este convenio, en aras de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, la retribución de las personas contratadas para la obtención de la práctica profesional será la correspondiente al 70% del salario establecido en anexo 1 del Convenio (salario base). En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5. Contrato por Circunstancias de la Producción.

De conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 15.2 del TRET, su duración podrá ser de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

6. Contratos Fijos-Discontinuos.

Los llamamientos se consensuarán en el seno de la empresa con criterios de eficacia empresarial, sin que en ningún caso puedan ser discriminatorios. La falta de acuerdo no impedirá el ejercicio racional de las facultades de la Dirección.

De forma no exhaustiva, los criterios objetivos que se establecen para determinar el orden de llamamiento son,

entre otros: Por especialidades según el puesto de trabajo, realizando censos diferentes para cada especialidad, distinguiendo entre mano de obra directa (MOD) y mano de obra indirecta (MOI), en función de la polivalencia de la persona trabajadora, etc.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

7. Contrato de Relevo y Jubilación Parcial.

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

8. Contratación de Personas con Discapacidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la contratación de personas con discapacidad, dejando constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas, de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto, de conformidad con la legislación vigente.

9. Contrato para la Formación y Aprendizaje.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Será de aplicación de manera transitoria y durante el tiempo que esté vigente. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución, para las personas contratadas en formación y/o aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y percibirán su importe por 14 mensualidades:

> Año 2025:.

| | Período de Contrato | Salario / Convenio Euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Formación y Aprendizaje | C. Formación 1er año | 1184,00 | 1184,00 | 16.576,00 |
| | C. Formación 2do año | 1184,00 | 1184,00 | 16.576,00 |
| | C. Formación 3er año | 1184,00 | 1184,00 | 16.576,00 |

> Años 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la

provincia de Barcelona.

## CAPÍTULO V Clasificación Profesional.

### Artículo 14. Condiciones Generales.

1. Normas Generales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar las personas trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación de las personas trabajadoras, 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.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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 del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

> Factores de Valoración Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras 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:

– 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.

– 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.

2. Formación y Desarrollo Profesional.

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

3. Garantías Funcionales.

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes, aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Grupos Profesionales.

I.Grupo Profesional 1

Criterios Generales:

El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. o Formación:

Titulación universitaria de grado superior, grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada. o Tareas Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.

3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.

4. Tareas de Dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

– Ingenieros y Licenciados

– Director (Informática).

II.Grupo Profesional 2

Criterios Generales.

Es un personal con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios. o Formación.

Titulación universitaria de grado medio o grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada. o Tareas Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil: Jefe de sucursal

– Administrativa: Jefe de personal

– Comercial: Jefe de ventas

– Técnico: Jefes de Taller

– Profesional: Encargado General

III.Grupo Profesional 3

Criterios Generales.

Es un personal con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas. o Formación Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. o Tareas Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.

3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil: Jefe de sección mercantil

– Administrativa: Jefes de sección administrativa

– Comercial: Inspector de ventas

– Técnico: Escaparatista

– Profesional: Jefes de Grupo

IV.Grupo Profesional 4

Criterios Generales.

Es un personal con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión.

Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas. o Formación Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes

equiparados por la empresa. o Tareas Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.

2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.

5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil: Dependiente Mayor

– Administrativa: Contable

– Técnico: Rotulista.

V.Grupo Profesional 5

Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. o Formación Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. o Tareas.

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

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.

3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.

4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes

áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.

6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.

7. Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizados con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.

8. Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil: Dependiente

– Administrativa: Oficial administrativo

– Comercial: Viajante

– Técnico: Técnico post-venta

– Profesional: Profesional de Oficio

VI.Grupo Profesional 6

Criterios Generales.

Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación. o Formación Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO). o Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes,

accesorios, etc.

3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.

4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.

8. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

9. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.

10. Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Mercantil: Auxiliar de caja

– Administrativa: Auxiliar administrativo

– Comercial: Demostradora

– Profesional: Mozo especializado

VII.Grupo Profesional 7

Criterios Generales.

Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. o Formación Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente. o Tareas Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.

6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.

7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.

9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

– Administrativa: Vigilante, Conserje

– Profesional: Mozo.

---

## CAPÍTULO VI Condiciones Económicas.

### Artículo 15. Norma General.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

### Artículo 16. Salario Base o Mínimo de Convenio.

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

### Artículo 17. Sistema Retributivo.

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las

condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los trabajadores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

## Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna núm. 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de marzo, junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

2. Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

3. Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

4. Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, en su caso, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de empresa y la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con la persona trabajadora.

## Artículo 19. Complemento Ad Personam (anteriormente Antigüedad).

A partir del día 1 de enero de 2025, el complemento Ad Personam, antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el 3,25%.

A partir del día 1 de enero de 2026, dicho complemento se incrementará con el 3,25%.

A partir del día 1 de enero de 2027, dicho complemento se incrementará con el 3,5%.

## Artículo 20. Retribución Salarial: Años 2025, 2026 y 2027.

A partir del 1 de enero de 2025, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría”, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex

categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2026.

A partir del 1 de enero de 2027, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2027.

## Artículo 21. Plus de Trabajo Nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 3.

## Artículo 22. Salidas, Viajes y Dietas.

1. Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora ha de salir de viaje, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, percibirá para el año 2025, la dieta mínima por las comidas que será de 32,72€ diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de 18,61€ diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal.

Para el resto de años de vigencia del convenio, se estará a las cuantías que se indican en el correspondiente anexo por Dietas.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Las partes respetarán los acuerdos alcanzados sobre estas materias, pudiendo establecer otros nuevos, si así conviniera a sus intereses.

2. Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en la legislación vigente.

3. Cuando la empresa requiera que la persona trabajadora utilice su vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquel la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

## Artículo 23. Beca Escolar.

Las empresas abonarán a su personal que tengan hijos/as en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de 40€ por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos/as que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido

por el padre o por la madre del menor.

## CAPÍTULO VII Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones.

### Artículo 24. Jornada.

1. Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, 2025, 2026 y 2027 la jornada laboral se fija en:

– 2025: 1780 horas de trabajo efectivo

– 2026: 1774 horas de trabajo efectivo.

– 2027: 1768 horas de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanse entre jornada. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

2. Registro de jornada De conformidad con lo previsto en el art. 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, diaria o a intervalos superiores.

El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por decisión unilateral del empresario. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad y los derechos digitales reconocidos en la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo.

### Artículo 25. Flexibilidad Horaria.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y la del personal menor de 18 años, a través de la medida siguiente:

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del

personal hasta en 2 horas, con un máximo de 120 horas anuales, y con un tope de 60 días/año.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

c) En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias.

Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

## Artículo 26. Horas Extraordinarias.

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

Las horas extraordinarias deberán ser aprobadas previamente por el empresario.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que

empresarios y personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

## Artículo 27. Recuperación de Fiestas.

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con su personal sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

## Artículo 28. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 del mes.

2. Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

3. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores. que textualmente dice: “Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

4. Las empresas darán cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

5. Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

## CAPÍTULO VIII Extinción del Contrato.

### Artículo 29. Cese Voluntario y Jubilación Forzosa.

1. Cese Voluntario.

En el supuesto de cese voluntario de las personas trabajadoras, éstas vendrán obligadas a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

2. Jubilación Forzosa.

Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de Jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

3. Jubilación parcial.

Según la normativa vigente en cada momento.

## CAPÍTULO IX Permisos y Excedencias.

### Artículo 30. Permisos.

A las parejas estables que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio y/o pareja estable quince días naturales cuando su antigüedad en la empresa sea inferior a cinco años, o veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma. Esta licencia de veinte días naturales sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

Para acreditar la constitución de la pareja estable, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja estable a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC de 5 de agosto de 2010).

a bis) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as, madre o padre.

b) Cinco 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

b bis) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja:

tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en el presente artículo cuando la persona trabajadora, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal,

comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

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

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente párrafo equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) El personal mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora mayor de 57 años cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses

inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

### Artículo 31. Acumulación de Horas para el Cuidado del Lactante.

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija. Este derecho lo es para ambos progenitores, y será equivalente a un mínimo de 15 días laborables. En caso de contrato tiempo parcial, se aplicará el número de días que resulte del cómputo, que no podrá ser inferior a 15 días laborables Artículo 32. Licencia sin Sueldo.

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social.

A partir del año 2026, la persona trabajadora podrá disfrutar de 48 horas anuales. Las 24 horas ampliadas, en ningún caso podrán coincidir con puentes o añadirse al período de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad horaria.

En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

### Artículo 33. Excedencia para el Cuidado del Lactante y Guarda Legal.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras dure su vigencia se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

---

## CAPÍTULO X Régimen Asistencial.

---

### Artículo 34 Incapacidad Temporal.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

## Artículo 35. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que hubiera percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

---

# CAPÍTULO XI Derechos Sindicales.

## Artículo 36. Derechos de los Representantes Sindicales de los Trabajadores.

1. La ausencia de una persona trabajadora motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

2. La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a la empresa.

3. En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Derechos Sindicales de los delegados de Personal y del Comité de empresa:

a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a la plantilla, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.

b) La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.

c) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.

d) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.

e) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.

f) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.

g) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

h) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.

i) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.7.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Secciones Sindicales:

a) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.

b) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.

c) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.

d) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.

e) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del Comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.

f) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

5. Derechos Sindicales de las personas trabajadoras:

a) Se permite a las personas trabajadoras colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.

b) A todas las personas afiliadas a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

6. En las empresas no obligadas a constituir Comité de seguridad y salud (menos de cincuenta), las personas trabajadoras elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

7. A las asambleas celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

8. En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o Representación Legal de los Trabajadores, acordarán entre éstas y la Dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico) desde el local utilizado por las mismas, con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

## CAPÍTULO XII Régimen Disciplinario.

## Artículo 37. Faltas y Sanciones.

1. Norma General.

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación: – La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. – Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas Graves Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. Toda comisión por un/una superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

2. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

3. Sanciones Máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. – Amonestación verbal. – Amonestación por escrito. – Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves. – Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. – Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

4. Prescripción La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

---

## CAPÍTULO XIII Disposiciones Generales.

### Sección 1ª Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

### Artículo 38.

Con la finalidad de facilitar la aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1. Dicha solicitud, que deberá ser razonable y proporcionada, está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.

2. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta

de las distintas reuniones.

3. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.

4. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5. La eventual negativa de la empresa a la solicitud será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

6. En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Sección 2ª Derecho de las personas trabajadoras a la desconexión y a la intimidad en relación con el entorno digital.

## Artículo 39.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las distintas perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/as deberán tener en cuenta lo siguiente:

a) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

El empleador podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos, con total respeto a la normativa vigente en la materia.

b) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as 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. Igualmente se respetarán sus derechos frente a la videovigilancia y geolocalización en los términos previstos legalmente.

La empresa, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el artículo 64 del ET. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

c) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en lugares de trabajo.

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

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".

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

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

## Sección 3ª Trabajo a distancia y teletrabajo.

## Artículo 40.

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regularán por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este Convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

– Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

– Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

En relación con los gastos por teletrabajo, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece una compensación de gastos de 30 euros mensuales, por la prestación efectiva de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Igualmente, dicha cantidad se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial en el mes.

Esta cantidad será revalorizable anualmente con los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios bajo esta modalidad, respetando en todo caso el contenido mínimo establecido anteriormente.

## CAPÍTULO XV Política y Planes de Igualdad.

## Artículo 41. Política de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio 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 las personas representantes de los trabajadores/as el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás disposiciones normativas de aplicación, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Se establece un calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad en el caso de empresas de más de 100 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo de 2022 y de más de 50 personas trabajadoras desde el 8 de marzo de 2022. • Contenidos:

La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto. En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad. • Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias:

– Proceso de selección y contratación;

– Clasificación profesional;

– Formación;

– Promoción profesional;

– Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;

– Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;

– Infrarrepresentación femenina;

– Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. • Objetivos de los planes de igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de

trato y no discriminación. Así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## Artículo 42. Planes de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el Derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación, contemplado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo sea real y efectivo.

Así, mientras se mantenga la vigencia y actual redacción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas obligadas a implementar un plan de igualdad, se ajustarán a los siguientes criterios, contemplados en la vigente legislación:

1. Los grupos empresariales podrán elaborar un plan único para todas sus empresas o parte de ellas, si así se acuerda con las organizaciones legitimadas para ello.

2. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

3. Procedimiento extractado para la realización de un Plan de Igualdad.

3.1. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

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

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 5º del RD 901/2020 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2 del artículo 5 del RD 901/2020. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

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

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

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

3.5. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones, incluida la de sigilo, que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

4. Competencias de la comisión negociadora.

4.1 La comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

5. Contenido de los planes de igualdad 5.1 Diagnóstico de situación.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

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

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

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

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

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del RD 901/2020 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD anteriormente citado, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

6.1 El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las

partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

6.2 Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

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

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

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

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

6.5 En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

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

## CAPÍTULO XVI Conceptos Varios.

### Artículo 43. Reconocimiento Médico Anual.

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de su plantilla, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

## Artículo 44. Visitas Médico.

El trabajador/a podrá disponer de hasta 20 horas anuales, para acudir él mismo o ella misma, o bien, acompañar a sus padres, madres e hijos menores de 16 años a visita con el médico del Institut Català de la Salut, y/o sanidad privada. Para su retribución, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.

## Artículo 45. Prendas de Trabajo.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

## Artículo 46. Bilingüismo.

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

## Artículo 47. Obligación de Informar Sobre Ausencias.

La persona trabajadora tiene la obligación de informar a la empresa, a la mayor brevedad posible y por los medios establecidos, de la imposibilidad de su asistencia al puesto de trabajo, justificando el motivo de la misma.

En los supuestos en que la falta de asistencia derive de situación de catástrofe, accidente, emergencia o fuerza mayor, debidamente acreditada, la persona trabajadora deberá informar a la empresa tan pronto cesen las circunstancias que impidieron dicha comunicación.

## Artículo 48. Absentismo.

Para dar cumplimiento al deber laboral establecido en el artículo 5, e) del Estatuto de los Trabajadores las empresas podrán instar a la RLPT la negociación de planes de reducción de absentismo teniendo en cuenta que ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la minoración de los efectos que genera el absentismo y centrarse en aquellas medidas en las que una actuación realista y negociadora pueda coadyuvar a su reducción a corto y medio plazo con la finalidad de conseguir la mejora de la productividad asociada al absentismo.

## CAPÍTULO XVII Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

### Artículo 49. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

1. Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

3. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

## CLÁUSULAS ADICIONALES.

Cláusula Adicional Primera. Tribunal Laboral de Cataluña.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, se someten a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Cláusula Adicional Segunda. Eficacia.

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2025 y su aplicación será a partir de la firma del presente acuerdo definitivo y su publicación en el diario oficial que corresponda.

Cláusula Adicional Tercera. Pago de Atrasos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la

fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (BOPB) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2025.

Cláusula Adicional Cuarta. Prevención de Situaciones de Acoso y Protocolo de Actuación en el Entorno Laboral.

I. Definiciones.

a) Acoso sexual.

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

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

b) Acoso moral.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

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

II. Protocolo de actuación.

> Designación de la comisión instructora o de la persona instructora.

Todo protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo deberá tener designada una comisión instructora o una persona instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más un suplente) en empresas con más de 50 trabajadores, es decir, en aquellas empresas que deben tener un plan de igualdad. Esta comisión instructora será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del plan de igualdad.

En las empresas con menos de 50 personas trabajadoras que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral.

De acuerdo al manual publicado por el Ministerio de Igualdad, tanto la comisión instructora como la persona instructora serán fijas durante todo el período para el que hayan sido designadas. En el caso de la comisión

instructora, ese período son 4 años. Para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima.

En cuanto quiénes pueden formar parte de la comisión instructora o ser la persona instructora, se recomienda que sean miembros de recursos humanos (si la empresa cuenta con este departamento).

Es importante señalar que, para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que algún miembro de la comisión instructora o la persona instructora tengan algún tipo de relación con víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituido. Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

> Desarrollar la normativa interna y las medidas preventivas Se deben diseñar y desarrollar tanto la normativa interna para perseguir y prevenir el acoso laboral, así como una batería de medidas preventivas que, una vez implementadas, sirvan para evitar situaciones de acoso de cualquier tipo. Entre esas medidas se debe contemplar también la formación y sensibilización de la plantilla respecto al acoso moral, sexual o por razón de sexo.

La normativa diseñada por la empresa debe reflejar el compromiso de la misma con la persecución de cualquier tipo de acoso o violencia dentro del ámbito laboral, así como establecer todos los mecanismos preventivos y de procedimiento para actuar en casos de denuncias de empleados víctimas de acoso, dando a estos todas las garantías necesarias para proteger sus derechos.

> Establecer los canales y procedimiento internos para que trabajadores/as puedan realizar denuncias También será necesario habilitar un canal de denuncias confidencial, rápido y accesible para las víctimas, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo a la comisión instructora o de la persona instructora, para que esta pueda activar el protocolo de acoso laboral. Este canal o buzón de denuncias podrá ser una dirección de correo electrónico habilitada a tal fin.

La comisión o la persona instructora ayudará a la víctima y le dará el soporte necesario, a la vez que se garantiza su confidencialidad y privacidad (también las de los acusados).

El canal de denuncia interna del acoso laboral no es muy distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar con todas las garantías la situación que están sufriendo.

Pero el canal de denuncias internas no serviría de nada, si no está acompañado de un procedimiento de investigación del acoso laboral interno adecuado.

Este procedimiento debe servir para probar los hechos, por lo que debe articular la forma en que deben recogerse y presentarse las pruebas.

También establecerá plazos y la forma en que se debe constituir la comisión de investigación y todas las garantías para asegurar la confidencialidad de las partes.

En el citado manual del Ministerio de Igualdad se establece una guía de cómo debe ser el procedimiento de actuación y los plazos para cada fase. De tal manera que, una vez recibida la denuncia, la comisión o persona instructora tendrán un plazo de 3 o 2 días laborales respectivamente para activar el protocolo de acoso. Una vez activado, valorarán la denuncia y entrevistarán a las partes, para lo que disponen de un plazo de 10 días

laborales, que en el caso de la comisión instructora puede prorrogarse por 3 días más.

Cabe señalar que en el caso de empresas con comisión instructora, se dispone de un plazo de 7 días laborables para llevar a cabo una fase preliminar que es potestativa, es decir, la comisión puede decidir llevarla a cabo o no, teniendo en cuenta, en cualquier caso, lo expresado por la víctima al respecto. Esta fase tiene como objetivo resolver la situación de forma urgente y de manera satisfactoria para ambas partes.

Si fuese necesario, durante el proceso de investigación para esclarecer los hechos denunciados, se podrán adoptar aquellas medidas cautelares pertinentes para interrumpir la situación de acoso, separando al presunto acosador/a de la víctima.

Toda la información, pruebas, testimonios, etc., que se recaben en la investigación, se recogerán en un acta, en la que se concluirá si hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que sí hay acoso, la comisión o la persona instructora instará a la Dirección de la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas, desde el traslado hasta, en los casos más graves, el despido disciplinario del agresor/a.

Si la sanción no implica el despido, la Dirección de la empresa deberá establecer medidas de vigilancia para evitar que la situación vuelva a repetirse. Así mismo, se reforzarán las acciones de sensibilización y de protección y salud de la víctima (aplicando las medidas que sean necesarias, como, por ejemplo, apoyo psicológico, modificación de las condiciones laborales, nuevas acciones formativas y de sensibilización para la plantilla, etc.).

El plazo para la resolución del expediente de acoso por parte de la Dirección es de 3 días laborables, desde la recepción de las conclusiones de la comisión o persona instructora.

Cerrado el expediente, la comisión o persona instructora deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento o resultado de las medidas adoptadas, para lo que tiene un plazo no superior a 30 días.

Durante todo el procedimiento será obligatorio mantener la confidencialidad y sigilo necesarios.

> Divulgar estas medidas a la plantilla.

De nada sirve tener un protocolo contra el acoso laboral, si este no se comunica a toda la plantilla. Por ello todas las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral deben ser comunicados a toda la plantilla, todos los departamentos y puestos de trabajo.

Para ello se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todos los trabajadores/as, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc.

También se recomienda comunicar el protocolo contra el acoso laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.

Cláusula Adicional Quinta. Acuerdo Social para la Apertura de los Establecimientos Comerciales y Cualificación del municipio de Barcelona como Zona de Gran Afluencia Turística.

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales (BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley

18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias. (DOGC núm. 7426, de 03.08.2017) y que por aplicación del artículo 38 de ésta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) en atención a lo dispuesto en el “Acord social per a la obertura de los Establiments comerciales en domingo en la zona turística del término municipal del Barcelona”, de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado “Acord Social” como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, serán de aplicación hasta la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula Adicional Sexta.

Las partes negociadoras firmantes del presente convenio se comprometen a negociar y alcanzar acuerdos en materia medidas planificadas para las personas LGTBI, para garantizar la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral, en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación.

## TABLA DE CONVERSION.

Grupo – Categorías Profesionales.

1

Ingenieros/as y Licenciados/as.

Director/a (Informática).

2.

Jefe/a de Sucursal.

Jefe/a Administrativo.

Jefe/a de Personal.

Jefe/a de Ventas.

Jefe/a de Compras.

Jefe/a de Taller.

Conceptor/a.

Ayudante/a Técnico Sanitario.

Encargado/a General.

3.

Jefe/a de Seccion Administrativa.

Jefe/a de Seccion Mercantil.

Inspector/a de Ventas.

Encargado/a de Establecimiento.

Técnico/a de Relojería Titulado “o asimilado”.

Escaparatista.

Jefe/a de Almacén.

Analista.

Jefe/a de Grupo.

4.

Rotulista.

Delineante de Segunda.

Dependiente/a Mayor.

Dependiente/a con Idiomas.

Programador/a.

Operador/a.

cortador/a.

Delineante de Primera.

Dibujante.

Contable, Cajero/a, Taquim.,Idiomas.

5.

Cobrador/a.

Oficial Administrativo de 1-.

Oficial Administrativo de 2-.

Capataz.

Viajante.

Corredor/a de Plaza.

Auto-Venta.

Dependiente de 22,23 y 24 años.

Grabador/a.

Dependiente de 25 o mas años.

Técnico/a Post-Venta.

Profesional de Oficio de Primera – Chofer “C”.

Profesional de Oficio de Segunda – Chofer “B”.

Grupo Categorías Profesionales.

6.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar Administrativo de 18 y 19 años.

Telefonista.

Manipulador/a.

Profesional de Oficio de Tercera – Chofer “A”.

Ayudante/a de Oficio.

mozo/a especializado/a.

Auxiliar de Caja de 18 Y 19 años.

Auxiliar de Caja de 20 Y 21 años.

Auxiliar de Caja de 22, 23 y 24 años.

Auxiliar de Caja de 25 o mas años.

Ayudante/a Cortador.

Ayudante/a de Dependiente.

Demostradora.

7.

Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a.

envasador/a, embalador/a.

Mozo/a, Personal de Limpieza.

Conserje.

Cosedor/a de Sacos.

(Continua en la pagina siguiente).

## TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2025.

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2025.

ANEXO 1

| Grupo Profesional | Salario Base Euros / mes | Pagas Extras Euros / mes | Total año 2025 Euros/año |
|---|---|---|---|
| 1 | 1.910,68 | 1.910,68 | 28.660,25 |
| 2 | 1.856,16 | 1.856,16 | 27.842,42 |
| 3 | 1.694,09 | 1.694,09 | 25.411,40 |
| 4 | 1.583,80 | 1.583,80 | 23.757,02 |
| 5 | 1.543,79 | 1.543,79 | 23.156,91 |
| 6 | 1.449,67 | 1.449,67 | 21.744,98 |
| 7 | 1.415,70 | 1.415,70 | 21.235,52 |

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

| Grupo Profesional | Importe Euros / hora |
|---|---|
| 1 | 18,97 |
| 2 | 18,70 |
| 3 | 16,39 |
| 4 | 15,03 |
| 5 | 14,14 |
| 6 | 12,78 |
| 7 | 12,52 |

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

| | Euros / hora |
|---|---|
| Para todos los grupos profesionales | 1,05 |

ANEXO 4

| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades |
|---|---|
| Jefe de Personal | 636,61 |
| Jefe de Ventas | 636,61 |
| Jefe de Compras | 636,61 |
| Conceptor/a | 636,61 |
| Encargado Gral./da Gral. | 636,61 |
| Persona Analista | 283,62 |
| Persona Dibujante | 1.937,88 |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A" | 42,47 |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 904,63 |
| Ayudante/a Cortador/a | 652,58 |
| Persona Conserje | 472,02 |

DIETAS

| | Euros |
|---|---|
| Dieta Completa | 32,72 |
| Media Dieta | 18,61 |

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2024 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,25 %, con efectos 1 de enero de 2025.

ANEXO 5
TELETRABAJO

| | Euros |
|---|---|
| Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo | 30,00 |
| En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional. | |

Jornada: La jornada laboral para el año 2025 será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

# TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2026.

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2026.

ANEXO 1

| Grupo Profesional | Salario Base Euros / mes | Pagas Extras Euros / mes | Total año 2025 Euros/año |
|---|---|---|---|
| 1 | 1.972,78 | 1.972,78 | 29.591,71 |
| 2 | 1.916,49 | 1.916,49 | 28.747,29 |
| 3 | 1.749,15 | 1.749,15 | 26.237,28 |
| 4 | 1.635,28 | 1.635,28 | 24.529,13 |
| 5 | 1.593,97 | 1.593,97 | 23.909,51 |
| 6 | 1.496,78 | 1.496,78 | 22.451,69 |
| 7 | 1.461,71 | 1.461,71 | 21.925,68 |

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

| Grupo Profesional | Importe Euros / hora |
|---|---|
| 1 | 19,59 |
| 2 | 19,30 |
| 3 | 16,93 |
| 4 | 15,52 |
| 5 | 14,60 |
| 6 | 13,20 |
| 7 | 12,93 |

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

| | Euros / hora |
|---|---|
| Para todos los grupos profesionales | 1,09 |

ANEXO 4

| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades |
|---|---|
| Jefe de Personal | 657,30 |
| Jefe de Ventas | 657,30 |
| Jefe de Compras | 657,30 |
| Conceptor/a | 657,30 |
| Encargado Gral./da Gral. | 657,30 |
| Persona Analista | 292,84 |
| Persona Dibujante | 2.000,86 |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A" | 43,85 |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 934,03 |
| Ayudante/a Cortador/a | 673,79 |
| Persona Conserje | 487,36 |

DIETAS

| | Euros |
|---|---|
| Dieta Completa | 33,78 |
| Media Dieta | 19,21 |

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2025 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,25%, con efectos 1 de enero de 2026

ANEXO 5
TELETRABAJO

| | Euros |
|---|---|
| Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo | 30,98 |
| En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional. | |

Jornada: La jornada laboral para el año 2026 será de 1.774 horas de trabajo efectivo

# TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2027.

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2027.

ANEXO 1

| Grupo Profesional | Salario Base Euros / mes | Pagas Extras Euros / mes | Total año 2025 Euros/año |
|---|---|---|---|
| 1 | 2.041,83 | 2.041,83 | 30.627,42 |
| 2 | 1.983,56 | 1.983,56 | 29.753,45 |
| 3 | 1.810,38 | 1.810,38 | 27.155,58 |
| 4 | 1.692,50 | 1.692,50 | 25.387,65 |
| 5 | 1.649,75 | 1.649,75 | 24.746,34 |
| 6 | 1.549,16 | 1.549,16 | 23.237,50 |
| 7 | 1.512,87 | 1.512,87 | 22.693,08 |

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

| Grupo Profesional | Importe Euros / hora |
|---|---|
| 1 | 20,27 |
| 2 | 19,98 |
| 3 | 17,52 |
| 4 | 16,07 |
| 5 | 15,11 |
| 6 | 13,66 |
| 7 | 13,38 |

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

| | Euros / hora |
|---|---|
| Para todos los grupos profesionales | 1,13 |

ANEXO 4

| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades |
|---|---|
| Jefe de Personal | 680,31 |
| Jefe de Ventas | 680,31 |
| Jefe de Compras | 680,31 |
| Conceptor/a | 680,31 |
| Encargado Gral./da Gral. | 680,31 |
| Persona Analista | 303,09 |
| Persona Dibujante | 2.070,89 |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A" | 45,39 |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 966,72 |
| Ayudante/a Cortador/a | 697,37 |
| Persona Conserje | 504,42 |

DIETAS

| | Euros |
|---|---|
| Dieta Completa | 34,97 |
| Media Dieta | 19,88 |

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2026 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,5 %, con efectos 1 de enero de 2027.

ANEXO 5
TELETRABAJO

| | Euros |
|---|---|
| Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo | 32,06 |
| En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional. | |

Jornada: La jornada laboral para el año 2027 será de 1.768 horas de trabajo efectivo

Barcelona, de 16 de març de 2026.

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada.

MODIFICACIÓN (BOP 29-9-2026)

RESOLUCIÓ de 23 de setembre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta d'Acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027, incorporant mesures d'igualtat i no -discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text de l'acta d'acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027, incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI., subscrit, d'una banda per la representació empresarial, Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), i per la part sindical, per la Federació de Serveis de CCOO (CCOO), el dia 10 de setembre de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'acta d'acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027 incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (codi de conveni núm. 08000765011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DEL METAL DE BARCELONA 2025-2027, INCORPORANDO MEDIDAS DE IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI, ASÍ COMO EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Asistentes.

Por parte de la representación empresarial:

Juan P. H. Unió Patronal Metal·lúrgica (en adelante UPM).

Por parte de la representación Sindical:

Esteban S. (Federació de Serveis CCOO).

Reunidas las persones mencionadas, en la ciudad de Barcelona, con fecha de 10 de septiembre de 2026, comparecen los representantes empresariales y sindicales, con presencia en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Trabajo del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona, Abierta la sesión por las partes comparecientes,

MANIFIESTAN y ACUERDAN:

Primero. Las partes se reconocen capacidad suficiente para la celebración del presente acto como componentes de la comisión negociadora que firmaron el convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona, para los años 2025-2027, publicado en fecha 18 de marzo de 2026 y código convenio 08000765011993.

Segundo. Al objeto de dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, según lo acordado en la Clausula Adicional Sexta del Convenio del Comercio del Metal de Barcelona publicado, ambas partes tras realizar la negociación de las medidas planificadas y el acuerdo alcanzado el pasado 25 de junio, acuerdan incluir una nueva redacción en el convenio, añadiendo un Anexo 6 al texto del convenio vigente, que se adjunta para su incorporación al texto del convenio.

Los textos han sido suscritos por ambas partes en versión castellana y catalana, un ejemplar por cada uno de ellos. Caso de discrepancia en los textos prevalecerá la versión en lengua castellana, ya que es la que ha sido revisada.

Tercero. El conjunto planificado de medidas, recursos y protocolo de actuación, para alcanzar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPB.

Cuarto. Se designa al señor Juan P. H., de la UPM, para realizar ante la autoridad laboral todo tipo de gestiones y trámites derivados del convenio.

En prueba de conformidad y para constancia de estos acuerdos, se levanta la presente acta y anexos, que es suscrita por un representante de cada organización, en la ciudad y fechas señaladas en el encabezamiento.

ANEXO 6.- MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS.

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

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de

discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

2. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es necesario establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su identidad y expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Esta medida se concretará, al revisar los procedimientos de selección de la empresa para garantizar que incorporen criterios de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

3. Clasificación y promoción profesional.

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos orientados a la protección, el reconocimiento y la garantía de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Esta formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, el personal directivo, las personas con responsabilidad en la gestión de personal o recursos humanos, la representación legal de las

personas trabajadoras (RLPT) y las personas miembros de las comisiones de investigación de protocolos de acoso.

Además, las empresas adoptarán medidas para fomentar un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual, familiar y de género, así como para difundir los protocolos y recursos existentes en materia de protección de derechos LGTBI.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

– Hacer difusión del conjunto de medidas planificadas en materia LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo o, en su caso, en los acuerdos de empresa, así como de su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación del LGBTI-fobia.

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

– Incorporar en las comunicaciones internas y externas un lenguaje inclusivo y no sexista, libre de sesgos, estereotipos o representaciones excluyentes.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Con la finalidad de garantizar un entorno laboral respetuoso, diverso, inclusivo y seguro, la empresa se compromete a promover la diversidad en las plantillas y a implementar medidas específicas de protección ante comportamientos discriminatorios o violentos, especialmente los de carácter LGTBIfóbico.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

– Aplicar el protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el anexo 6, asegurando la protección efectiva ante cualquier comportamiento LGTBIfóbico.

– Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género en la asignación o uso de la ropa de trabajo o uniformidad, cuando ésta exista.

6. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y a los beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como a los previstos en la normativa vigente y en las políticas internas de las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras sin distinción por razón de expresión o identidad de género, orientación sexual, ni por tratarse de matrimonios o parejas de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo.

En la elaboración de acuerdos relacionados con permisos o beneficios sociales se garantizará la no discriminación hacia las personas LGTBI, incorporando una visión inclusiva que reconozca la diversidad familiar, incluyendo las parejas del mismo sexo y otros modelos distintos a la familia tradicional.

Estos acuerdos podrán incluir, entre otros aspectos, la asistencia a consultas médicas y la realización de trámites legales, prestando especial atención a las necesidades específicas de las personas trans.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI.

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación ante las mismas.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general ante el acoso y la violencia que prevea medidas específicas ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI, bien la amplíe expresamente para incluirlas, siempre que cumplan con lo regulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre y en el presente Convenio.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no disponga de su propio protocolo, se incluye a continuación uno de carácter obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

1. Declaración de principios.

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

Con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con estos derechos, las empresas afectadas por este Convenio y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso o violencia, y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBI-fobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repulsa, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Sin embargo, según la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación del LGBTI-fobia, en el ámbito laboral, la LGTBI-fobia incluye, entre otros, los diversos tipos de discriminación, así como el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales y el acoso sexual, que, además de atentar contra la dignidad y la libertad de una persona LGBTI o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, dificultan su promoción, empleo de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración o reconocimiento profesional.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Asimismo, también se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición,

proveedores, clientes y visitas, entre otros. El ámbito de aplicación de este protocolo no está determinado ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento.

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, realizadas sin demoras indebidas.

– Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un trato justo a todas las partes implicadas.

– Confidencialidad: todas las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta reserva.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo a su seguridad y salud, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

– Contradicción e imparcialidad: se garantizará una audiencia justa para todas las partes.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y de tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por cualquiera de los medios habilitados, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación de acoso.

4. Comisión de atención al acoso.

a) Composición.

La Comisión de atención al acoso estará formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por una persona designada por ella.

b) Formación.

Las personas miembros de la Comisión deberán contar con formación específica en materia de igualdad, discriminación LGTBI, tratamiento, prevención y actuación ante el acoso.

c) Incompatibilidad.

No podrán formar parte de la Comisión las personas que tengan parentesco, amistad íntima, enemistad manifiestan o interés directo o indirecto en el caso.

La incompatibilidad podrá ser manifestada por cualquier miembro de la Comisión o por la persona afectada.

d) Plazo.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o

conocimiento del hecho, de acuerdo con el procedimiento establecido.

e) Funciones de la Comisión.

– Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de orientación o de identidad sexual y expresión de género.

– Llevar a cabo la investigación de acuerdo con este protocolo o delegar la investigación a una entidad o persona experta externa con acreditada competencia.

– Realización de entrevistas separadas y con consentimiento expreso.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa.

– La empresa facilitará a la Comisión los medios adecuados y el acceso a la información relevante.

– Recomendar y proponer la adopción de medidas cautelares durante todo el procedimiento.

Las medidas cautelares se aplican con el objetivo de proteger a la persona denunciante, garantizar su bienestar y evitar el agravamiento de la situación.

Deben ser proporcionadas, motivadas, y adecuadas a cada caso concreto, respetando los derechos de todas las personas afectadas; no pueden suponer perjuicio laboral o salarial para la persona acosada y deben adaptarse evitando la revictimización.

Sin carácter limitativo, a continuación, se indican algunas medidas que la Comisión puede proponer:

– Separación física provisional: cambio temporal de espacio de trabajo, turno o ubicación.

– Modificación provisional de funciones para evitar interacción directa.

– Teletrabajo o flexibilización de la modalidad de prestación de servicios.

– Orden de no contacto directo o indirecto entre las partes.

– Prohibición temporal de acceso a determinados espacios si se considera necesario. o Elaborar el informe de conclusiones de la investigación del caso. o Supervisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y velar por las garantías del protocolo.

5. Procedimiento de actuación.

I. El procedimiento se iniciará cuando la persona afectada, o quien ella autorice, formule una denuncia escrita dirigida a la Comisión de Atención al Acoso.

Si la denuncia se ha presentado a través del canal de denuncias sin tener el consentimiento de la persona supuestamente acosada; la primera entrevista que realice la Comisión de atención al acoso será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en

función de los hechos denunciados, la Comisión podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

Con independencia del canal utilizado (correo o canal de denuncia) para la comunicación de la denuncia, la empresa deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias.

II. La presentación implica el compromiso de colaborar en las actuaciones necesarias para investigar el caso.

III. Recibida la denuncia, la Comisión dispondrá de tres días hábiles para iniciar la investigación, con las pautas siguientes:

– Valoración de medidas cautelares.

– Obtención de toda la información necesaria.

– Realización de entrevistas por separado y con consentimiento expreso de las personas entrevistadas.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa. o Registro de actas de todas las reuniones y entrevistas. o Redacción del informe que deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

IV. La resolución deberá emitirse a la dirección de la empresa en un plazo máximo de quince días laborales.

Este plazo se podrá ampliar en 10 días, en caso de que la Comisión lo considere necesario en atención al caso concreto.

6. Medidas de reparación.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita. – Protección a la salud de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera supuesto un daño a la salud de la persona trabajadora, la empresa ofrecerá, siempre que sea posible, apoyo psicológico y de cualquier otro tipo, que la persona trabajadora necesite.

7. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión realizará un seguimiento del cumplimiento y de los resultados de las medidas adoptadas.

Se levantará acta y se remitirá a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando siempre la confidencialidad de los datos personales.

Barcelona, 23 de setembre de 2026.

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada.

## Tablas salariales

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE BARCELONA** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| **CONVENIO COLECTIVO (BOP 7-5-2021)** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 13. Contratación y empleo | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Contratos Formativos | | | | | | | | |
| Año 2020: | | | | | | | | |
| | Tipo de Contrato | Salario/convenio euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2020 | | | | |
| | C. Formación 1er año | 950 | 950 | 13,300 | | | | |
| | C. Formación 2do año | 950 | 950 | 13,300 | | | | |
| | C. Formación 3er año | 950 | 950 | 13,300 | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2021: | SMI vigente para el año 2021 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 19. Complemento Ad personam (anteriormente antigüedad) | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A partir del día 1 de enero de 2021, ... se incrementa con el | 1.80% | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 23. Beca escolar | | | | | | | | |
| ... gratificación de | 40 | euros por cada hijo ... | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 24. Jornada | | | | | | | | |
| Para los años 2020 y 2021 la jornada laboral será de | 1780 | horas anuales de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2020. Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2020 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 | | | | | |
| | Salario Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | Total año 2020 Euros/año | | | | | |
| 1 | 1,639.64 | 1,639.64 | 24,594.55 | | | | | |
| 2 | 1,592.85 | 1,592.85 | 23,892.79 | | | | | |
| 3 | 1,453.77 | 1,453.77 | 21,806.56 | | | | | |
| 4 | 1,359.13 | 1,359.13 | 20,386.96 | | | | | |
| 5 | 1,324.80 | 1,324.80 | 19,871.94 | | | | | |
| 6 | 1,244.01 | 1,244.01 | 18,660.20 | | | | | |
| 7 | 1,214.87 | 1,214.87 | 18,223.04 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2. HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| Grupo Profesional | Importe Euros/hora | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 16.28 | | | | | | | |
| 2 | 16.04 | | | | | | | |
| 3 | 14.07 | | | | | | | |
| 4 | 12.90 | | | | | | | |
| 5 | 12.13 | | | | | | | |
| 6 | 10.97 | | | | | | | |
| 7 | 10.75 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3. PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Para todos los grupos profesionales: | 0.90 | Euros/hora | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANTIGUAS CATEGORÍAS. Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Excategoría Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de personal | 546.30 | | | | | | | |
| Jefe de ventas | 546.30 | | | | | | | |
| Jefe de compras | 546.30 | | | | | | | |
| Conceptor | 546.30 | | | | | | | |
| Encargado gral. | 546.30 | | | | | | | |
| Analista | 243.39 | | | | | | | |
| Dibujante | 1,662.98 | | | | | | | |
| Profesional de oficio de tercera-chofer "A" | 36.45 | | | | | | | |
| Auxiliar de caja de 25 o más años | 776.30 | | | | | | | |
| Ayudante cortador | 560.01 | | | | | | | |
| Conserje | 405.06 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIETAS | | | | | | | | |
| Dieta Completa | 28.07 | | | | | | | |
| Media Dieta | 15.96 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2021 (aplicables con efectos de 1 de enero del año 2021) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 | | | | | |
| | Salario Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | Total año 2021 Euros/año | | | | | |
| 1 | 1,669.15 | 1,669.15 | 25,037,25 | | | | | |
| 2 | 1,621.52 | 1,621.52 | 24,322.80 | | | | | |
| 3 | 1,479.94 | 1,479.94 | 22,199.10 | | | | | |
| 4 | 1,383.59 | 1,383.59 | 20,753.85 | | | | | |
| 5 | 1,348.64 | 1,348.64 | 20,229.60 | | | | | |
| 6 | 1,266.41 | 1,266.41 | 18,996.15 | | | | | |
| 7 | 1,236.74 | 1,236.74 | 18,551.10 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe Euros/hora | | | | | | | |
| 1 | 16.57 | | | | | | | |
| 2 | 16.33 | | | | | | | |
| 3 | 14.32 | | | | | | | |
| 4 | 13.13 | | | | | | | |
| 5 | 12.35 | | | | | | | |
| 6 | 11.17 | | | | | | | |
| 7 | 10.94 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Para todos los grupos profesionales: | 0.92 | Euros/hora | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANTIGUAS CATEGORÍAS. Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de personal | 556.14 | | | | | | | |
| Jefe de ventas | 556.14 | | | | | | | |
| Jefe de compras | 556.14 | | | | | | | |
| Conceptor | 556.14 | | | | | | | |
| Encargado gral. | 556.14 | | | | | | | |
| Analista | 247.77 | | | | | | | |
| Dibujante | 1,692.91 | | | | | | | |
| Profesional de oficio de tercera - chofer "A" | 37.10 | | | | | | | |
| Auxiliar de caja de 25 o más años | 790.28 | | | | | | | |
| Ayudante cortador | 570.09 | | | | | | | |
| Conserje | 412.35 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Dietas | | | | | | | | |
| Dieta Completa | 28.58 | | | | | | | |
| Media Dieta | 16.25 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| **CONVENIO COLECTIVO (BOP 20-1-2023)** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| codigo | 8000765011993 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 13. Contratación | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2022: | | | | | | | | |
| Formación y aprendizaje | Tipo de Contrato | Salario/convenio. Euros/mes | Pagas extras. Euros/paga | Total año 2022 | | | | |
| | C. Formación 1er año | 1,000 | 1,000 | 14,000 | | | | |
| | C. Formación 2do año | 1,000 | 1,000 | 14,000 | | | | |
| | C. Formación 3er año | 1,000 | 1,000 | 14,000 | | | | |
| | | | | | | | | |
| Años 2023 y 2024: | SMI vigente para los años 2023 y 2024 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias | 3 | columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento ad personam (anteriormente antigüedad) | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 23. Beca escolar | 40 | euros por cada hijo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 24. Jornada ... 2022, 2023 y 2024 | 1780 | horas anuales de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TABLAS SALARIALES 2022 (Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2022) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 | | | | | |
| | Salario Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | Total año 2022 Euros/año | | | | | |
| 1 | 1,735.92 | 1,735.92 | 26,038.74 | | | | | |
| 2 | 1,686.38 | 1,686.38 | 25,295.71 | | | | | |
| 3 | 1,539.14 | 1,539.14 | 23,087.06 | | | | | |
| 4 | 1,438.93 | 1,438.93 | 21,584.00 | | | | | |
| 5 | 1,402.59 | 1,402.59 | 21,038.78 | | | | | |
| 6 | 1,317.07 | 1,317.07 | 19,756.00 | | | | | |
| 7 | 1,286.21 | 1,286.21 | 19,293.14 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe Euros/hora | | | | | | | |
| 1 | 17.23 | | | | | | | |
| 2 | 16.99 | | | | | | | |
| 3 | 14.89 | | | | | | | |
| 4 | 13.66 | | | | | | | |
| 5 | 12.85 | | | | | | | |
| 6 | 11.61 | | | | | | | |
| 7 | 11.38 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Para todos los grupos profesionales | 0.96 | Euros/hora | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4. | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas categorías. Contratados hasta el 29/11/2005 | Complemento Ex-categoría. Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de personal | 578.38 | | | | | | | |
| Jefe de ventas | 578.38 | | | | | | | |
| Jefe de compras | 578.38 | | | | | | | |
| Conceptor | 578.38 | | | | | | | |
| Encargado gral. | 578.38 | | | | | | | |
| Analista | 257.68 | | | | | | | |
| Dibujante 1.760,63 | | | | | | | | |
| Profesional de oficio de tercera-chofer A | 38.59 | | | | | | | |
| Auxiliar de caja de 25 o más años | 821.89 | | | | | | | |
| Ayudante cortador | 592.89 | | | | | | | |
| Conserje | 428.80 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Dietas | Euros | | | | | | | |
| Dieta completa | 29.72 | | | | | | | |
| Media dieta | 16.90 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad Personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2021 como complemento ad personam se incrementarán con el | 4% | | | | | | | |
| con efectos desde el 1 de enero de 2022 | | | | | | | | |
| Jornada: | 1780 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2023 (Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2023) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 | | | | | |
| | Salario Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | Total año 2023 Euros/año | | | | | |
| 1 | 1,801.01 | 1,801.01 | 27,015.19 | | | | | |
| 2 | 1,749.62 | 1,749.62 | 26,244.30 | | | | | |
| 3 | 1,596.86 | 1,596.86 | 23,952.82 | | | | | |
| 4 | 1,492.89 | 1,492.89 | 22,393.40 | | | | | |
| 5 | 1,455.18 | 1,455.18 | 21,827.73 | | | | | |
| 6 | 1,366.46 | 1,366.46 | 20,496.85 | | | | | |
| 7 | 1,334.44 | 1,334.44 | 20,016.64 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe Euros/hora | | | | | | | |
| 1 | 17.88 | | | | | | | |
| 2 | 17.62 | | | | | | | |
| 3 | 15.45 | | | | | | | |
| 4 | 14.17 | | | | | | | |
| 5 | 13.33 | | | | | | | |
| 6 | 12.05 | | | | | | | |
| 7 | 11.81 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Para todos los grupos profesionales | 0.99 | Euros/hora | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas categorías. Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento ex-categoría. Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de personal | 600.07 | | | | | | | |
| Jefe de ventas | 600.07 | | | | | | | |
| Jefe de compras | 600.07 | | | | | | | |
| Conceptor | 600.07 | | | | | | | |
| Encargado gral. | 600.07 | | | | | | | |
| Analista | 267.34 | | | | | | | |
| Dibujante | 1,826.65 | | | | | | | |
| Profesional de oficio de tercera-chofer A | 40.03 | | | | | | | |
| Auxiliar de caja de 25 o más años | 852.71 | | | | | | | |
| Ayudante cortador | 615.12 | | | | | | | |
| Conserje | 444.92 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Dietas | Euros | | | | | | | |
| Dieta completa | 30.84 | | | | | | | |
| Media dieta | 17.53 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2022, como complemento ad personam, se incrementarán con el | 3,75 % | | | | | | | |
| con efectos 1 de enero de 2023 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jornada: | 1780 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2024 Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2024) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 | | | | | |
| | Salario Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | Total año 2023 Euros/año | | | | | |
| 1 | 1,850.54 | 1,850.54 | 27,758.11 | | | | | |
| 2 | 1,797.73 | 1,797.73 | 26,966.02 | | | | | |
| 3 | 1,640.77 | 1,640.77 | 24,611.53 | | | | | |
| 4 | 1,533.95 | 1,533.95 | 23,009.22 | | | | | |
| 5 | 1,495.20 | 1,495.20 | 22,428.00 | | | | | |
| 6 | 1,404.03 | 1,404.03 | 21,060.51 | | | | | |
| 7 | 1,371.14 | 1,371.14 | 20,567.09 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe Euros/hora | | | | | | | |
| 1 | 18.37 | | | | | | | |
| 2 | 18.11 | | | | | | | |
| 3 | 15.88 | | | | | | | |
| 4 | 14.56 | | | | | | | |
| 5 | 13.70 | | | | | | | |
| 6 | 12.38 | | | | | | | |
| 7 | 12.13 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Para todos los grupos profesionales | 1.02 | Euros/hora | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas categorías. Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Ex-categoría. Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de personal | 616.57 | | | | | | | |
| Jefe de ventas | 616.57 | | | | | | | |
| Jefe de compras | 616.57 | | | | | | | |
| Conceptor | 616.57 | | | | | | | |
| Encargado gral. | 616.57 | | | | | | | |
| Analista | 274.69 | | | | | | | |
| Dibujante | 1,876.88 | | | | | | | |
| Profesional de oficio de tercera-chofer A | 41.13 | | | | | | | |
| Auxiliar de caja de 25 o más años | 876.16 | | | | | | | |
| Ayudante cortador | 632.04 | | | | | | | |
| Conserje | 457.16 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Dietas | Euros | | | | | | | |
| Dieta completa | 31.69 | | | | | | | |
| Media dieta | 18.02 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2023, como complemento ad personam, se incrementarán con el | 2,75% | | | | | | | |
| con efectos 1 de enero de 2024 | | | | | | | | |
| Jornada | 1780 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOP 28-6-2023)** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| codi de conveni núm. | 08000765011993 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2023. Formación en alternancia | | | | | | | | |
| Tipo de Contrato | Salario/convenio Euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2023 | | | | | |
| C. Formación 1er año | 1,080.00 | 1,080.00 | 15,120.00 | | | | | |
| C. Formación 2do año | 1,080.00 | 1,080.00 | 15,120.00 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2023. Formación y aprendizaje | | | | | | | | |
| Tipo de Contrato | Salario/convenio Euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2023 | | | | | |
| C. Formación 1er año | 1,080.00 | 1,080.00 | 15,120.00 | | | | | |
| C. Formación 2do año | 1,080.00 | 1,080.00 | 15,120.00 | | | | | |
| C. Formación 3er año | 1,080.00 | 1,080.00 | 15,120.00 | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| **REVISIÓN SALARIAL (BOP 11-6-2024)** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| salario para los contratos de formación en alternancia de 1º y 2º año para el año 2024 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2024 | | | | | | | | |
| Tipo de Contrato | | Salario/convenio euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2024 | | | | |
| Formación en alternacia | C. Formación 1er año | 1,134.00 | 1,134.00 | 15,876.00 | | | | |
| | C. Formación 2do año | 1,134.00 | 1,134.00 | 15,876.00 | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| salario para los contratos de formación y el aprendizaje de primero, segundo y tercero para el año 2024 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Año 2024 | | | | | | | | |
| Tipo de Contrato | | Salario/convenio euros/mes | Pagas extras Euros/paga | Total año 2024 | | | | |
| Formación y Aprendizaje | C. Formación 1er año | 1,134.00 | 1,134.00 | 15,876.00 | | | | |
| | C. Formación 2do año | 1,134.00 | 1,134.00 | 15,876.00 | | | | |
| | C. Formación 3er año | 1,134.00 | 1,134.00 | 15,876.00 | | | | |
| \\\\\ | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONVENIO COLECTIVO (BOP 18-3-2026)** | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 13. Contratación | | | | | | | | |
| 3. Contrato de Formación en Alternancia Año 2025: | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Período de Contrato | Salario / Convenio euros/mes | Pagas extras euros/paga | Total año 2025 | | | | | |
| C. Formación 1er año | 1184 | 1184 | 65761 | | | | | |
| C. Formación 2do año | 1184 | 1184 | 16576 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 9. Contrato para la Formación y Aprendizaje Año 2025: | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Período de Contrato | Salario / Convenio euros/mes | Pagas extras euros/paga | Total año 2025 | | | | | |
| C. Formación 1er año | 1184 | 1184 | 16576 | | | | | |
| C. Formación 2do año | 1184 | 1184 | 16576 | | | | | |
| C. Formación 3er año | 1184 | 1184 | 16576 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias | | | | | | | | |
| Gratificaciones | 3 | | | | | | | |
| Marzo | 31 de marzo | tablas + Complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad) | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Junio | 30 de junio | tablas + Complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad) | | | | | | |
| Navidad | 22 de diciembre | tablas + Complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad) | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 19. Complemento Ad Personam (anteriormente Antigüedad) | | | | | | | | |
| A partir del día 1 de enero de 2025, el complemento Ad Personam, antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el | 3.25 % | | | | | | | |
| A partir del día 1 de enero de 2026, dicho complemento se incrementará con el | 3.25 % | | | | | | | |
| A partir del día 1 de enero de 2027, dicho complemento se incrementará con el | 3.50 % | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 22. Salidas, Viajes y Dietas | | | | | | | | |
| para el año 2025 | | | | | | | | |
| de | 32.72 | euros diarios, en concepto de dieta completa | | | | | | |
| de | 18.61 | euros diarios por media dieta | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 23. Beca Escolar | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| de | 40 | euros por cada hijo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 24. Jornada | | | | | | | | |
| 2025: | 1780 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| 2026: | 1774 | horas de trabajo efectivo. | | | | | | |
| 2027: | 1768 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 28. Vacaciones | | | | | | | | |
| días naturales | 30 | | | | | | | |
| retribuidas | a razón de salario real, excepto horas extraordinarias | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 34 Incapacidad Temporal | | | | | | | | |
| IT por enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2025 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2025 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Salario Base euros / mes | Pagas Extras euros / mes | Total año 2025 euros/año | | | | | |
| 1 | 1910.68 | 1910.68 | 28660.25 | | | | | |
| 2 | 1856.16 | 1856.16 | 27842.42 | | | | | |
| 3 | 1694.09 | 1694.09 | 25411.4 | | | | | |
| 4 | 1583.8 | 1583.8 | 23757.02 | | | | | |
| 5 | 1543.79 | 1543.79 | 23156.91 | | | | | |
| 6 | 1449.67 | 1449.67 | 21744.98 | | | | | |
| 7 | 1415.7 | 1415.7 | 21235.52 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe euros / hora | | | | | | | |
| 1 | 18.97 | | | | | | | |
| 2 | 18.7 | | | | | | | |
| 3 | 16.39 | | | | | | | |
| 4 | 15.03 | | | | | | | |
| 5 | 14.14 | | | | | | | |
| 6 | 12.78 | | | | | | | |
| 7 | 12.52 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| euros / hora | 1.05 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Excategoría Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de Personal | 636.61 | | | | | | | |
| Jefe de Ventas | 636.61 | | | | | | | |
| Jefe de Compras | 636.61 | | | | | | | |
| Conceptor/a | 636.61 | | | | | | | |
| Encargado Gral./da Gral. | 636.61 | | | | | | | |
| Persona Analista | 283.62 | | | | | | | |
| Persona Dibujante | 1937.88 | | | | | | | |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a A | 42.47 | | | | | | | |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 904.63 | | | | | | | |
| Ayudante/a Cortador/a | 652.58 | | | | | | | |
| Persona Conserje | 472.02 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| DIETAS | euros | | | | | | | |
| Dieta Completa | 32.72 | | | | | | | |
| Media Dieta | 18.61 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad Personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2024 como Complemento Ad Personam, | | | | | | | | |
| Se incrementarán con el | 3.25 % | con efectos 1 de enero de 2025 | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 5.- TELETRABAJO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Por mes de trabajo efectivo | 30 | | | | | | | |
| Jornada: | 1780 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2026 | | | | | | | | |
| Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2026 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Salario Base euros / mes | Pagas Extras euros / mes | Total año 2025 euros/año | | | | | |
| 1 | 1972.78 | 1972.78 | 29591.71 | | | | | |
| 2 | 1916.49 | 1916.49 | 28747.29 | | | | | |
| 3 | 1749.15 | 1749.15 | 26237.28 | | | | | |
| 4 | 1635.28 | 1635.28 | 24529.13 | | | | | |
| 5 | 1593.97 | 1593.97 | 23909.51 | | | | | |
| 6 | 1496.78 | 1496.78 | 22451.69 | | | | | |
| 7 | 1461.71 | 1461.71 | 21925.68 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe euros / hora | | | | | | | |
| 1 | 19.59 | | | | | | | |
| 2 | 19.3 | | | | | | | |
| 3 | 16.93 | | | | | | | |
| 4 | 15.52 | | | | | | | |
| 5 | 14.6 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 13.2 | | | | | | | |
| 7 | 12.93 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| euros / hora | 1.09 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Excategoría Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de Personal | 657.3 | | | | | | | |
| Jefe de Ventas | 657.3 | | | | | | | |
| Jefe de Compras | 657.3 | | | | | | | |
| Conceptor/a | 657.3 | | | | | | | |
| Encargado Gral./da Gral. | 657.3 | | | | | | | |
| Persona Analista | 292.84 | | | | | | | |
| Persona Dibujante | 2000.86 | | | | | | | |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a A | 43.85 | | | | | | | |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 934.03 | | | | | | | |
| Ayudante/a Cortador/a | 673.79 | | | | | | | |
| Persona Conserje | 487.36 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| DIETAS | | | | | | | | |
| Dieta Completa | 33.78 | | | | | | | |
| Media Dieta | 19.21 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad Personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2025 como Complemento Ad Personam | | | | | | | | |
| Se incrementarán con el | 3.25 % | con efectos 1 de enero de 2026 | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 5.- TELETRABAJO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Por mes de trabajo efectivo | 30.98 | | | | | | | |
| Jornada: | 1774 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2027 | | | | | | | | |
| Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2027 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 1 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Salario Base euros / mes | Pagas Extras euros / mes | Total año 2025 euros/año | | Grupo Profesional | Salario Base euros / mes | Pagas Extras euros / mes | Total año 2025 euros/año |
| 1 | 2041.83 | 2041.83 | 30627.42 | | 1 | 1972.78 | 1972.78 | 29591.71 |
| 2 | 1983.56 | 1983.56 | 29753.45 | | 2 | 1916.49 | 1916.49 | 28747.29 |
| 3 | 1810.38 | 1810.38 | 27155.58 | | 3 | 1749.15 | 1749.15 | 26237.28 |
| 4 | 1692.5 | 1692.5 | 25387.65 | | 4 | 1635.28 | 1635.28 | 24529.13 |
| 5 | 1649.75 | 1649.75 | 24746.34 | | 5 | 1593.97 | 1593.97 | 23909.51 |
| 6 | 1549.16 | 1549.16 | 23237.5 | | 6 | 1496.78 | 1496.78 | 22451.69 |
| 7 | 1512.87 | 1512.87 | 22693.08 | | 7 | 1461.71 | 1461.71 | 21925.68 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ANEXO 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grupo Profesional | Importe euros / hora | | | | | | | |
| 1 | 20.27 | | | | | | | |
| 2 | 19.98 | | | | | | | |
| 3 | 17.52 | | | | | | | |
| 4 | 16.07 | | | | | | | |
| 5 | 15.11 | | | | | | | |
| 6 | 13.66 | | | | | | | |
| 7 | 13.38 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 3.- PLUS TRABAJO NOCTURNO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| euros / hora | 1.13 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 4 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005 | Complemento Excategoría Importe anual dividido por 15 mensualidades | | | | | | | |
| Jefe de Personal | 680.31 | | | | | | | |
| Jefe de Ventas | 680.31 | | | | | | | |
| Jefe de Compras | 680.31 | | | | | | | |
| Conceptor/a | 680.31 | | | | | | | |
| Encargado Gral./da Gral. | 680.31 | | | | | | | |
| Persona Analista | 303.09 | | | | | | | |
| Persona Dibujante | 2070.89 | | | | | | | |
| Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a A | 45.39 | | | | | | | |
| Auxiliar de Caja de 25 o mas años | 966.72 | | | | | | | |
| Ayudante/a Cortador/a | 697.37 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Persona Conserje | 504.42 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| DIETAS | | | | | | | | |
| Dieta Completa | 34.97 | | | | | | | |
| Media Dieta | 19.88 | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Artículo 25. Complemento Ad Personam (antes antigüedad) | | | | | | | | |
| Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2026 como Complemento Ad Personam | | | | | | | | |
| Se incrementarán con el | 3.50 % | con efectos 1 de enero de 2027 | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ANEXO 5.- TELETRABAJO | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Por mes de trabajo efectivo | 32.06 | | | | | | | |
| Jornada: | 1768 | horas de trabajo efectivo | | | | | | |