

## ALTRES DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

**RESOLUCIÓ EMT/3590/2023, de 21 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000375011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024 (codi de conveni 79000375011994), subscrit en data 13 de setembre de 2023 i esmenat en data 16 d'octubre de 2023, per part de la representació social per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya, i per la part empresarial, per Foment del Treball Nacional i per PIMEC, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 21 d'octubre de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

CVE-DOGC-A-23296073-2023

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials Foment del Treball Nacional i PIMEC, d'una part i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, d'una altra.

## Article 2

### Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu és aplicable a totes aquelles activitats d'oficines i despatxos, i serveis de tipus administratiu en general.

## Article 3

### Àmbit personal

El present Conveni és aplicable a les persones treballadores que desenvolupin les relacions de treball en les empreses on l'activitat principal sigui la definida en l'article anterior, i no existeixi Conveni col·lectiu sectorial d'aplicació.

El personal d'alta direcció queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que es preveu en l'article 2.1 a) de l'Estatut dels Treballadors i en el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

## Article 4

### Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable en tot el territori de Catalunya.

## Article 5

### Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 3 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2022 i finalitzant el 31 de desembre de 2024, excepte aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

## Article 6

### Articulació de la negociació col·lectiva en el sector

El present Conveni col·lectiu sectorial ha estat negociat a l'empara dels articles 83 i 84 de l'Estatut dels Treballadors, i en virtut d'això, les matèries regulades en aquest Conveni col·lectiu autonòmic són d'aplicació directa per a les empreses i persones treballadores incloses en el seu àmbit funcional, sense perjudici d'altres possibles unitats de negociació sectorial més específiques que puguin existir.

En matèria de prioritat aplicativa s'estarà al dispostat en l'article 84.2 de l'ET.

## Article 7

### Denúncia i pròrroga

A partir del dia 31 de desembre de 2024, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent entre 90 i 30 dies anteriors a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Qualsevol de les parts legitimades podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu en el termini fixat anteriorment.

Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

El present Conveni serà aplicable fins a l'entrada en vigor del nou Conveni que el substitueixi.

Transcorregut un any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, les parts signants del present Conveni col·lectiu hauran de sotmetre's a algun dels següents procediments:

1. Mediació expressa de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya que s'iniciarà en un termini de 7 dies hàbils.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya emetrà un informe no vinculant a les parts legitimades en el procés de negociació que pot consistir, entre altres, en:

- a) l'orientació concreta de mesures tendents a la solució de divergències en el procés de negociació col·lectiva;
- b) la determinació d'una pròrroga en el procés de negociació, sempre preservant mentrestant la vigència del Conveni col·lectiu anterior;
- c) si escau, la recomanació sobre la realització d'un estudi que analitzi la possibilitat d'incorporar aquest àmbit de negociació col·lectiva a un altre Conveni col·lectiu preexistent;
- d) derivar el cas al procediment de conciliació o mediació amb arbitratge delegat de la mateixa Comissió de Mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, exigint-se en aquest últim cas l'acord de totes dues parts.

2. Directament el procediment de conciliació o el de mediació amb arbitratge delegat de la mateixa Comissió de Mediació, exigint-se, en aquest últim cas, mutu acord, segons el que s'estableix en els procediments de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

En la mediació amb l'arbitratge delegat de la mateixa Comissió de Mediació, les persones que formen l'esmentada Comissió actuaran com a àrbitres per designació conjunta de les parts, i el laude es dictarà per unanimitat.

#### 7.1 Procediment relatiu a la regulació de mediació en els supòsits d'ultraactivitat

1. Qualsevol de les parts de la Comissió Negociadora es dirigiran a la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya quan constatin que s'ha produït la situació de bloqueig de la negociació col·lectiva. Aquesta situació es justificarà mitjançant la presentació de l'acta pertinent de la Comissió Negociadora.

2. La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, en el termini màxim de 7 dies hàbils després de rebre la petició, citarà a les parts per a realitzar una mediació expressa del conflicte plantejat en la qual participaran les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

3. Les parts, prèviament a la seva compareixença, hauran d'aportar la documentació sol·licitada per la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

4. La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya citarà a les parts tantes vegades com consideri convenient per a aconseguir un acord satisfactori per als interessos de les parts afectades.

5. Les parts, en cas d'acord amb l'informe no vinculant, es comprometen a incloure'l en el text articulat d'aquest Conveni col·lectiu.

6. Aquest acord es concretarà en un acte que signaran les parts i la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

## Article 8

### Compensació i absorció

Els salaris fixats en els annexos 1, 3, 5 i 6 d'aquest Conveni seran compensables i absorbibles íntegrament i en el seu còmput anual per les retribucions que estiguin fixades en les empreses incloses en el seu àmbit, tret que en el mateix articulat s'indiqui en altres termes.

Excepcionalment i únicament per als anys 2022, 2023 i 2024, els increments salarials pactats en aquest Conveni col·lectiu no seran compensables ni absorbibles en un 50% dels mateixos en salaris bruts que no aconseguixin en còmput global els 28.145,02 euros per al 2022, 29.270,82 euros per al 2023 i 30.148,95 euros per a 2024. Aquestes quantitats operaran de manera proporcional a la jornada de treball de la persona treballadora.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

En tot cas es podran compensar i absorbir íntegrament les quantitats que s'hagin incrementat a partir de l'1 de gener de 2022 en concepte de pagament a compte de l'augment en Conveni.

#### Article 9

##### Complement "ad personam" derivat de l'antiguitat

Aquest complement, que neix a conseqüència de la desaparició de l'anterior concepte d'antiguitat i que a partir del 31/12/97 va passar a denominar-se complement "ad personam", s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

#### Article 10

##### Complement excategoría personal

Aquest complement, que neix en el Conveni 2008-2011 a conseqüència del canvi d'un sistema de classificació professional basat en categories a un sistema de classificació basat en grups professionals amb l'objectiu de garantir les retribucions que vinguessin percebent les persones treballadores adscrites a determinades categories professionals, s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

#### Article 11

##### Garantia "ad personam"

Es respectaran i mantindran estrictament, com a garantia "ad personam", les situacions i les condicions personals que excedeixin globalment els pactes en aquest Conveni.

#### Article 12

##### Equilibri intern del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses de les seves normes, amb oblit de la resta, sinó que amb caràcter general ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

En el cas que la jurisdicció competent, fent ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial, renegociació d'aquest. Si es donés tal suposat, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de noranta dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni íntegrament.

## Capítol II

### Organització del treball i funcions

#### Article 13

##### Organització del treball

El present capítol sobre classificació professional s'estableix, fonamentalment, atesos els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, ateses les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses tasques o funcions i

especialitats professionals.

## Article 14

### Aspectes bàsics de la classificació professional

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional serà pactat entre l'empresa i la persona treballadora, d'acord amb les següents normes:

14.1 La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin les persones treballadores. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupi estarà enquadrada en un grup professional dels establerts en el present capítol, circumstància que definirà la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'una persona treballadora d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, no implica la seva adscripció a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades per la persona treballadora, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació de la persona treballadora.

Si s'hagués d'assignar a una persona treballadora a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que ostentava, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

14.2 La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que li són propis, així com tasques suplementàries o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional, i conforme a les regles de mobilitat previstes en l'article 16 del present Conveni.

14.3 Els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen a continuació:

14.3.1 Formació: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:

Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Comprendrà tant les titulacions del sistema educatiu i universitari, les certificacions de l'àmbit laboral (certificats de professionalitat) i les competències professionals degudament acreditades.

Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

Experiència pràctica: considera el període de temps requerit perquè una persona adquireixi l'habilitat pràctica necessària per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

14.3.2 Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

14.3.3 Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

14.3.4 Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del/de la titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

14.3.5 Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

14.3.6 Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

## Article 15

### Grup professional

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions, així com del contingut general de la prestació laboral que amb elles es correspon.

#### 15.1 Grup professional 1

Críteris generals: les persones treballadores pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o fan tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Tasques. Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Coordinació, supervisió, ordenació o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.
2. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes localitzades de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processament de dades en unitats de dimensions mitjanes.
3. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions de recerca, control de qualitat, definició de processos constructius, administració, assessoria jurídic-laboral i fiscal, etcètera.
4. Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
5. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
6. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució d'aquestes.
7. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant a nivell físic (hardware) com a nivell logístic (software).

#### 15.2 Grup professional 2

Críteris generals: persones treballadores que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, fan tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquelles persones responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de persones col·laboradores en una mateixa àrea funcional.

Formació: titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Tasques. Exemple: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjana, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de conducta en funcions de recerca, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etcètera.
3. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament amb vista a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etcètera.

### 15.3 Grup professional 3

**Críteris generals:** persones treballadores que, amb o sense responsabilitat de comandament, fan tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humà, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de persones col·laboradores en un estadi organitzatiu menor.

**Formació:** titulació universitària de grau mitjà o equivalent, personal tècnic especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

**Tasques.** Exemple: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de personal operari d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per una o diverses persones treballadores del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats per les persones ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs sobre la base del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta el personal tècnic (enginyer/a, aparellador/a, etc.) aplicant la normativa, realitzant càlculs de detall o confeccionant plans a partir de dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció de R+D+i de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica d'aquestes, podent dirigir muntatges, aixecar plans topogràfics, etcètera.
12. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat o una gamma específica de productes.

### 15.4 Grup professional 4

**Críteris generals:** persones treballadores que fan treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

**Formació:** Batxillerat, BUP o equivalent, o personal tècnic especialista amb mòduls de nivell 3 o amb certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent, complementada amb formació en el lloc de treball o, en defecte d'això, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

**Tasques.** Exemple: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i postopes de contestació.



CVE-DOGC-A-23296073-2023

2. Tasques que consisteixen a establir una part de la comptabilitat sobre la base de documents comptables.
3. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plans de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts necessaris, alhora que proporcionen les solucions requerides.
4. Tasques de R+D+i de projectes complets segons instruccions.
5. Tasques que suposen la supervisió de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori i oficina, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior.
6. Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.
7. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes del/ l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.
8. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
10. Tasques automatitzades triant el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

#### 15.5 Grup professional 5

Críteris generals: tasques que s'executen sota dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació: coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de personal tècnic auxiliar amb mòduls de nivell 2 o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Tasques. Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'oficis industrials amb capacitat suficient per a resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari o tan poca complexitat que no requereixin una especialització tècnica diferent de la mateixa demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etcètera.
5. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin algun grau d'iniciativa.
6. Tasques de mecanografia amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que puguin portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com a processadors de text o similars.
7. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que altres persones han preparat, així com càlculs senzills.
8. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgastos d'útils, defectes, anormalitats, etc., reflectits en parts o a través de plantilles segons codi a aquest efecte.
9. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres persones que els prenguessin directament sobre la base de normes generalment precises.

#### 15.6 Grup professional 6



CVE-DOGC-A-23296073-2023

Criteris generals: tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar un petit període d'adaptació.

Formació: nivells bàsics obligatoris o iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o personal tècnic auxiliar amb mòduls de nivell 2 o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Tasques. Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equivalents a les següents:

1. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
2. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial ni coneixements d'idiomes, telefonista o recepcionista.
3. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plans.
4. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
5. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
6. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

#### 15.7 Grup professional 7

Criteris generals: estaran incloses aquelles persones treballadores que facin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que requereixin normalment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o coneixements de les tasques per desenvolupar.

Tasques. Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
3. Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència.

La persona contractada com a auxiliar de primera ocupació podrà romandre en el grup i nivell indicat en el present Conveni col·lectiu per un període màxim de 18 mesos, transcorregut aquest termini se li haurà de reconèixer el grup i nivell corresponent a les seves funcions.

## Article 16

### Mobilitat funcional

16.1 La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrada la persona treballadora en el si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral.

Si, a conseqüència de la mobilitat funcional, la persona treballadora desenvolupés diferents funcions corresponents a diversos nivells salarials, dins del mateix grup professional, percebrà el nivell salarial proporcional al temps en què s'efectuï el treball en cada nivell.

16.2 La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrada la persona treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per a cobrir vacants o ampliacions d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

16.3 L'empresa haurà de comunicar a la Representació Legal dels Treballadors i les Treballadores (d'ara endavant, RLT), si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup

CVE-DOGC-A-23296073-2023

professional. En aquest supòsit, l'empresa informarà, en la mesura que sigui possible, a la RLT amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'executivitat de la mesura per part de l'empresa.

16.4 Si, a conseqüència de la mobilitat funcional, es realitzessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, la persona treballadora ascendirà a aquest grup professional.

En qualsevol cas, durant aquests períodes, la persona treballadora tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, tret que se superin els terminis previstos.

16.5 Si, a conseqüència de la mobilitat funcional, es realitzessin funcions inferiors a les del grup professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per a la seva atenció, sense superar en cap cas els sis mesos. Posteriorment, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

En tot cas, la persona treballadora conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, tret que el canvi es produís a petició de la persona treballadora, i en aquest cas, el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.

16.6 Els anteriors apartats 4 i 5 no inclouen els casos de substitució per maternitat, incapacitat temporal, llicències, excedències o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball, i en aquest cas, la mobilitat funcional es prolongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

16.7 La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat de la persona treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte encàrrec de funcions inferiors, i en aquest cas mantindrà la retribució d'origen. No caldrà invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents a conseqüència de la mobilitat funcional.

## Article 17

### Promoció

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establerta en el present Conveni, es produiran atenent el que s'estableix en els apartats següents:

17.1 Conforme al que es disposa en l'article 24.1, paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors, haurà de considerar-se a aquest efecte la formació i la qualificació professional, mèrits, antiguitat de la persona treballadora, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

17.2 En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comunes per a les persones treballadores, respectant el principi de no discriminació per qualssevol de les causes establertes en l'article 17.1 de l'Estatut dels Treballadors, així com les causes establertes en l'article 12 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS 11/1985 de 2 d'agost).

17.3 Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals s'ajustaran a les següents regles:

17.3.1 Les places vacants existents en les empreses podran proveir-se a criteri d'aquestes, o amortitzar-se si aquestes ho estimessin necessari.

17.3.2 Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, l'exercici professional del qual comporti funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es podran cobrir mitjançant el sistema de lliure designació.

17.3.3 Per a la resta dels llocs de treball, la promoció professional s'ajustarà als següents criteris:

Serà requisit per a la promoció interna, l'existència d'una vacant, sempre que l'empresa no hagi optat per la seva amortització, és a dir, sempre que l'empresa no hagi optat per no cobrir la vacant.

La persona treballadora que aspiri al lloc vacant haurà d'acreditar la formació o experiència necessària o qualificació adequades al lloc de treball per al qual opta. En el cas de la formació, l'empresa podrà exigir a la persona treballadora que acrediti els coneixements derivats de la titulació o formació, no sent suficients la mera certificació d'assistència. L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti la persona treballadora.

Reunits els requisits anteriors, i transcorreguts dos anys en què la persona treballadora hagi realitzat funcions

CVE-DOGC-A-23296073-2023

anàlogues, aquesta podrà sol·licitar a l'empresa la valoració del seu lloc de treball, ateses les tasques que desenvolupa, la formació o l'experiència.

17.4 Valorat el lloc de treball, i en el cas que existeixin discrepàncies en la promoció sol·licitada, les parts se sotmetran als procediments de conciliació o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

17.5 A més dels criteris assenyalats en l'apartat anterior, les empreses podran determinar les regles de promoció, atenent criteris objectius de mèrit i capacitat. Per a això, la Direcció de les empreses podrà establir la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teoricopràctic. De tot això, recaptaran el previ informe-consulta de la RLT.

## Article 18

### Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica s'aplicarà segons els termes previstos en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

## Article 19

### Successió d'empresa

Els supòsits de successió d'empresa s'ajustaran a les previsions legals contemplades en l'article 44 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

## Capítol III

### Percepcions salarials i extrasalarials

## Article 20

### Estructura salarial

L'estructura salarial, composta pel salari base i pels complements salarials, es fixarà segons el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu i en el contracte de treball.

## Article 21

### Increment salarial

#### 21.1 Any 2022

Per a l'any 2022 s'aplicarà un increment del 4% sobre les taules salarials de 2021 i amb efectes d'1 de gener de 2022 de conformitat amb la taula que consta en l'annex 1, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2022.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2022.

Les empreses hauran de procedir a la regularització dels endarreriments en el termini màxim de dos mesos des de la publicació del present Conveni col·lectiu en el DOGC.

#### 21.2 Any 2023

Per a l'any 2023 s'aplicarà un increment del 4% sobre les taules salarials de 2022 i amb efectes d'1 de gener de 2023 de conformitat amb la taula que consta en l'annex 3, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2023.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2023.

Les empreses hauran de procedir a la regularització dels endarreriments en el termini màxim de dos mesos des de la publicació del present Conveni col·lectiu al DOGC.

En tot cas, cap persona treballadora podrà percebre una quantitat inferior a l'SMI fixat legalment pel Reial

CVE-DOGC-A-23296073-2023

decret 99/2023, de 14 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2023.

Finalitzat 2023, si l'IPC interanual de desembre de 2023 fos superior al 4% s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2024.

#### 21.2 Any 2024

Per a l'any 2024

Per a l'any 2024 s'aplicarà un increment del 3% sobre les taules salarials de 2023 i amb efectes d'1 de gener de 2024, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2024.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2024.

La Comissió Paritària del Conveni es reunirà el dia hàbil següent al de la publicació de les dades d'IPC interanual definitiu del 2023 de l'INE per a confeccionar les taules salarials definitives de 2024.

Finalitzat 2024, si l'IPC interanual de desembre de 2024 fos superior al 3% s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2025.

La Comissió Paritària del Conveni es reunirà el dia hàbil següent al de la publicació de les dades d'IPC interanual definitiu del 2024 de l'INE per a confeccionar les taules salarials provisionals per a 2025.

En tot cas, cap persona treballadora podrà percebre una quantitat inferior a l'SMI fixat per al corresponent any.

### Article 22

#### Gratificacions extraordinàries

22.1 El salari anual fixat en les taules annexes, més el complement "ad personam", si n'hi hagués, s'abonarà en 14 o 16 pagues i mitja.

22.2 En el cas que s'optés per la modalitat de 14 pagues, les dates límit d'abonament seran a 10 de juliol i a 15 de desembre.

En el cas que s'optés per la modalitat de 16 pagues i mitja, les dates límit d'abonament seran a 30 de març (una paga i mitja), a 10 de juliol, a 30 de setembre i a 15 de desembre.

22.3 L'empresa podrà prorratejar les gratificacions extraordinàries de març i de setembre en 12 mensualitats.

Per acord entre empresa i la RLT podran prorratejar-se les gratificacions extraordinàries de juliol i desembre.

22.4 En tot cas, es respectarà qualsevol altre pacte entre l'empresa i la RLT.

### Article 23

#### Dietes

23.1 Les dietes són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a fi rescabalar o compensar les despeses realitzades a conseqüència del desplaçament de la persona treballadora per necessitats del treball.

23.2 Dieta completa. La persona treballadora percebrà la dieta completa quan, a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

23.3 Mitja dieta. La persona treballadora percebrà la mitja dieta quan, a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què radica el centre de treball per un període de més de cinc hores, sempre que l'esmentat període coincideixi amb el període de pausa per a menjar, incloent-hi el menjar.

En cap cas es percebrà la mitja dieta quan els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral.

23.4 Menjar. La persona treballadora percebrà la dieta per menjar quan, a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què radica el centre de treball i no doni dret a percebre la mitja dieta.

23.5 Quilometratge. La persona treballadora percebrà quilometratge quan, a conseqüència de les necessitats

CVE-DOGC-A-23296073-2023

del treball, hagi de realitzar desplaçaments en automòbil de la seva propietat.

23.6 Els imports mínims per a abonar per cadascun dels conceptes descrits en aquest article queden fixats en els annexos 2 i 4 del present Conveni col·lectiu.

Per als anys 2022, 2023 i 2024 aquests imports s'actualitzaran amb els mateixos percentatges establerts per als increments salarials en l'article 21 per als referits anys.

## Article 24

### Plus idiomes

24.1 Aquelles persones treballadores a les quals en el desenvolupament de la seva activitat se'ls exigeixi la utilització d'un o més idiomes estrangers percebran en concepte de plus d'idiomes el 5% del salari base establert en el Conveni.

24.2 Acreditació: per a tenir dret a aquest complement, la persona treballadora haurà d'acreditar els seus coneixements mitjançant la presentació d'un document expedit per un centre homologat o, si el sol·licita l'empresa, mitjançant la realització de les proves teòricopràctiques que estableixi la mateixa i que permetin acreditar el nivell idiomàtic requerit.

24.3 En els supòsits en els quals la persona treballadora estigui contractada a temps parcial, el plus es percebrà proporcionalment a la jornada contractada, amb independència del temps d'utilització de l'idioma o llengua durant aquesta.

24.4 En el supòsit d'utilització de l'idioma o idiomes de manera permanent durant la prestació de serveis, la percepció d'aquest complement serà indefinida. Per contra, en cas de la utilització puntual de l'idioma, el període mínim de percepció serà mensual, retribuint-se l'import corresponent a un mes segons la taula de l'annex 5, sempre que s'hagi requerit la utilització de l'idioma durant aquell mes amb independència del nombre de dies.

24.5 En cas que aquest complement ja estigui abonat mitjançant una altra retribució complementària, es podrà fer ús dels mecanismes d'absorció i compensació sense que el total percebut sigui inferior després d'aplicar-lo.

## Article 25

### Plus disponibilitat

25.1 S'entén per disponibilitat el període de temps pel qual la persona treballadora, fora de la seva jornada habitual, està en una posició de reserva estant localitzable per a incorporar-se al seu lloc de treball quan l'empresa el requereixi.

25.2 Aquesta disponibilitat serà voluntària i haurà de ser acordada per escrit entre la persona treballadora i l'empresa prèviament a la seva efectivitat. En el si de l'empresa es determinarà el procediment per a acordar la concreció i justificació de les hores de disponibilitat, respectant en tot cas el que s'estableix en aquest article. S'haurà d'indicar en tot cas els dies i el rang horari d'aplicació a cadascun d'ells, el període comprès i el termini de preavís per a la renúncia o aplicació.

25.3 La persona treballadora que ha d'estar disponible assumeix que en el cas de ser requerida s'haurà d'incorporar al seu lloc de treball, i al temps de treball derivat de la disponibilitat se li aplicarà el que s'estableix en l'article 32 del Conveni sobre hores extraordinàries, pel temps treballat fora de la jornada habitual.

No es podrà recordar la disponibilitat definida en aquest article en els següents casos:

- Personal que faci treballs nocturns conforme a l'article 36 de l'Estatut dels Treballadors.
- Personal que sigui menor de 18 anys.
- Personal que estigui contractat en qualsevol modalitat de formació.
- Personal que estigui contractat a jornada parcial.

No operarà la disponibilitat ni s'haurà de retribuir aquest complement:

- Durant els períodes de gaudi de vacances.

- Durant els períodes de baixa.

25.4 Cada hora disponible o localitzable es compensarà amb la quantitat establerta en la taula de l'annex 6 del present Conveni.

Aquest import s'actualitzarà en la mateixa proporció que el salari base.

25.5 El pagament d'aquest complement s'efectuarà en el mes següent a la seva meritació.

25.6 En cas que aquest complement ja estigui compensat mitjançant una altra retribució específica que respongui a la mateixa causa, aquesta es reduirà en la mateixa quantitat, sense que el total percebut sigui inferior després d'aplicar la compensació.

## Article 26

### Plus nocturn

Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22.00h i les 6.00h es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia de la qual es fixa en un increment del 50% del valor de l'hora ordinària que correspongui, i en proporció al número de les hores treballades en horari nocturn.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà a la següent fórmula:

Plus nocturn = (salari brut anual/jornada anual) × 0,50

S'exceptuen del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, per consegüent, no hi haurà lloc a compensació econòmica, els supòsits següents:

- Les contractacions realitzades per a treballs que, per la seva pròpia naturalesa es consideren nocturns, com ara guardes, porters/es, sereno o similars que fossin contractats/ades per a desenvolupar les seves funcions durant la nit.

- Quan la persona treballadora afectada parcialment per l'horari nocturn ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica.

## Article 27

### Plus festiu

27.1 Les hores treballades durant els dies festius es retribuiran amb el complement denominat festiu, la quantia del qual es fixa en un increment del 75% del valor de l'hora ordinària que correspongui, i en proporció al número de les hores treballades en el dia festiu, excepte descans compensatori.

S'entén per dia festiu aquell designat com a festiu nacional, de comunitat autònoma o local, i els diumenges, quan coincideixi amb el descans setmanal de la persona treballadora.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà a la següent fórmula:

Plus festiu = (salari brut anual/jornada anual) × 0,75

27.2 S'exceptuen del que s'estableix en el paràgraf anterior, i, per consegüent, no hi haurà lloc a compensació econòmica ni descans compensatori, els supòsits següents:

Les contractacions realitzades per treballs que per la seva pròpia naturalesa es considerin habitual treballar en diumenges o festius.

Quan la persona treballadora afectada ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica.

## Article 28

### Uniformes

Quan les empreses exigeixin una uniformitat específica a determinades persones treballadores els proveirà de les corresponents peces de roba en funció de l'estació amb, almenys, 15 dies d'antelació.

La uniformitat s'adaptarà a l'estat de gestació de la dona embarassada.

## Article 29

### Bestreta i préstec

Bestreta: tot el personal de l'empresa tindrà dret a sol·licitar i rebre d'aquesta, bestretes fins al límit de l'import meritat en el moment de la sol·licitud.

El termini per a l'emissió d'aquesta bestreta no podrà ser superior a 48 hores laborables.

Préstec: tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar, per escrit, un préstec sense interès, fins a l'import de tres mensualitats del salari real, o l'import que les parts acordin. L'aprovació d'aquest estarà subjecta a l'acceptació per part de l'empresa, així com els terminis de devolució.

Es recomana que l'import a retornar mensualment no sigui superior a un 20% del salari mensual, prevalent, en tot cas, la voluntat i l'acord entre les parts en els terminis de devolució.

## Capítol IV

### Jornada de treball

## Article 30

### Jornada de treball

Durant la vigència del present Conveni la jornada de treball queda establerta de la següent manera:

Per a l'any 2022: 1764 hores anuals.

A partir d'1 de gener de 2023: 1760 hores anuals.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent mediaran, com a mínim, 12 hores.

#### 30.1 Dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió digital.

Les persones treballadores tenen el dret a, una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges ni correus electrònics, valorant-se les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'empresa i prèvia audiència a la RLT, s'ha d'elaborar una política interna per garantir el dret a la desconnexió digital.

Així mateix, s'iniciaran actuacions de comunicació i sensibilització, dirigides a les plantilles, als comandaments intermedis i a la mateixa Direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seva disposició per l'empresa i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

## Article 31

### Calendari laboral

31.1 El calendari laboral comprendrà la distribució anual de la jornada, els dies de treball, les hores diàries, els dies festius, els descansos setmanals i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, la citada jornada laboral ordinària en còmput anual assenyalada en l'article anterior.



CVE-DOGC-A-23296073-2023

31.2 L'empresa elaborarà anualment el citat calendari laboral d'acord amb les següents regles:

L'empresa comunicarà a la RLT, si n'hi hagués, o a les persones treballadores, una proposta de calendari.

La RLT, en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte la proposta de l'empresa.

Valorat l'informe de la RLT, l'empresa fixarà el calendari definitiu que haurà de ser exposat en un lloc visible en cada centre de treball.

31.3 Les empreses distribuiran els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista de la RLT.

31.4 Amb un preavís mínim de 10 dies, les empreses, per raons imprevistes i justificades, podran augmentar la jornada fins a dues hores diàries durant un màxim de 50 dies a l'any, i disminuir-la en compensació, amb els mateixos límits i pel mateix temps.

31.5 En el supòsit de desacord, les parts se sotmeten expressament al Tribunal Laboral de Catalunya per al previ i preceptiu tràmit de conciliació.

## Article 32

### Hores extraordinàries

32.1 La realització de les hores extraordinàries s'ajustarà als següents criteris per a la seva realització:

Com a regla general es manté el criteri de supressió de les hores extraordinàries habituals.

No obstant això, es mantindrà la possibilitat de realitzar les hores extraordinàries necessàries per causes especials, com ara la finalització de terminis de gestió, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies excepcionals que facin imprescindible i, per tant, obligatòria la prestació de servei derivada de la naturalesa de l'activitat de què es tracti.

32.2 La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat i en un termini de tres mesos des de la seva realització.

Subsidiàriament es podran compensar les hores extraordinàries amb una retribució econòmica equivalent al valor de l'hora ordinària incrementada en un 50%.

32.3. El càlcul de l'import s'ajustarà a la següent fórmula:

$\text{Hora extra} = (\text{salari brut anual/jornada anual}) \times 1,50$

## Article 33

### Vacances

Les persones treballadores tindran dret al gaudi de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El període de vacances es determinarà de comú acord entre l'empresa i la RLT dins dels quatre primers mesos de l'any. En cas de desacord, se sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

El període de gaudi serà preferentment de l'1 de maig al 30 de setembre.

En el cas que el període vacacional s'estableixi per torns, es tindran en compte les peticions individuals de les persones treballadores, establint-se un sistema rotatiu entre aquelles persones amb un lloc de treball d'iguals característiques. El primer any d'aplicació d'aquest sistema tindrà preferència el personal amb més antiguitat en l'empresa, establint-se un sistema correlatiu per als anys successius, sense perjudici que pugui establir-se un altre sistema acordat entre l'empresa i la RLT.

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

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de

CVE-DOGC-A-23296073-2023

les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural al fet que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada que finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Article 34

### Festes

Les festes que gaudi el personal comprès en l'àmbit del present Conveni seran les nacionals, autonòmiques i locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel departament competent de la Generalitat de Catalunya.

## Capítol V

### Permisos i excedències

## Article 35

### Permisos

35.1 La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni

Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la Llei catalana 25/2010, de 29 de juliol que regula el Llibre Segon del Codi Civil. L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, escriptura pública, llibre de família o un certificat de convivència. En cas que la persona treballadora hagués gaudit del permís per formalitzar la unió estable de parella, no tindrà dret a un nou permís si formalitza posteriorment un matrimoni amb la mateixa persona.

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

b. bis) Tres dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament de 150 quilòmetres, o superior, el permís serà de cinc dies, i en el cas que no s'aconseguís la indicada distància, s'estarà al que es disposa en l'article 37.3 b bis) de l'Estatut dels Treballadors per a aquests casos.

Els dies establerts en els apartats b i b bis podran ser gaudits de manera discontinua dins dels 15 dies posteriors a la defunció i, en la resta de supòsits, fins a la data de l'alta mèdica.

La persona treballadora haurà de comunicar els dies triats per al gaudi el primer dia laborable següent al fet causant. En cas de situacions excepcionals d'impossibilitat de planificació de la persona treballadora, el preavís serà de dos dies laborables previs al gaudi.

c) Dos dies per trasllat del domicili habitual

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració

CVE-DOGC-A-23296073-2023

d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

35.2 La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, sempre que les persones treballadores presentin la documentació o acreditació corresponent que justifiqui la raó de la seva absència.

35.3 Les persones treballadores tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït per a acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies, o per a acompanyar a ascendents o descendents i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment, es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i les filles o aquelles persones que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior.

35.4 Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni contempla per als i les cònjuges a les persones que, no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família.

## Article 36

### Excedències

El règim d'excedència s'ajustarà al que s'estableix en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, amb les peculiaritats previstes en el present capítol.

## Article 37

### Excedència especial d'un mes

Les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any en l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de 15 dies naturals, pels següents motius:

- a) Adopció a l'estranger
- b) Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida
- c) Hospitalització prolongada per malaltia greu del/de la cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final del període d'aquesta excedència, la persona treballadora s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball, de manera immediata i sense necessitat de vacant. La no incorporació al seu lloc de treball per causa imputable a la persona treballadora implicarà l'extinció de la relació laboral.

L'empresa, no obstant això, podrà denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan, en les mateixes dates per a les quals se sol·liciti el gaudi, tinguin concedit tal dret el següent nombre de persones treballadores:

- Empreses de 20 o menys persones treballadores: una persona treballadora
- Empreses de 21 a 50 persones treballadores: dues persones treballadores
- Empreses de 51 a 100 persones treballadores: tres persones treballadores
- Empreses de més de 100 persones treballadores: més d'un 3% de la plantilla

En la distribució d'aquestes excedències, i a l'efecte de la seva concessió, el nombre topall de persones treballadores indicades no podrà pertànyer a un mateix departament o servei d'empresa.

No obstant això, es podrà pactar entre empresa i persona treballadora una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi. En aquest cas es requerirà acord escrit que reguli les condicions d'aquesta, com ara la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la

CVE-DOGC-A-23296073-2023

reincorporació, antiguitat, etc. Mancant pacte sobre aquestes qüestions, s'estarà al regulat en l'Estatut dels Treballadors.

## Article 38

### Excedència voluntària i excedència per a atendre la cura de menors i familiars

38.1 Excedència voluntària: la persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

En cas que l'excedència se sol·liciti per un termini inferior al màxim establert anteriorment, podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total de l'excedència pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Durant els primers sis mesos tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, i d'acord amb el que es preveu en l'article 46.5 del ET, conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

38.2 Excedència per a atendre la cura de menors i familiars: les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada menor, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i persona treballadora o RLT, per a atendre la cura del cònjuge o parella de fet o d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix/a, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit havent de en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que assegurí el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si s'escau, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

### 38.3 Procediment per a excedència voluntària i excedència per a atendre la cura de menors i familiars.

La persona treballadora haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudi de l'excedència amb 15 dies d'antelació a aquesta. Dins del termini de 15 dies l'empresa comunicarà per escrit l'autorització de la situació d'excedència. En cas de no existir contestació per part de l'empresa s'entendrà acceptada amb caràcter general.

El termini per a sol·licitar la reincorporació a l'empresa serà amb almenys 30 dies d'antelació a la finalització de l'excedència. L'empresa haurà de respondre per escrit a la sol·licitud de reingrés i de no fer-ho abans de la data d'incorporació s'entendrà amb caràcter general que l'empresa no accepta la incorporació sol·licitada.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

En qualsevol moment de l'excedència es podrà pactar el retorn anticipat mitjançant mutu acord entre empresa i persona treballadora.

#### Article 39

##### Permís parental

Les persones treballadores tindran dret a un permís parental no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi vuit anys. Aquest permís podrà gaudir-se de manera contínua o discontinua, amb una durada màxima de vuit setmanes.

El permís parental podrà ser exercit a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, segons el que s'estableix en la normativa vigent.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, tant homes com dones, i no podrà ser transferit a una altra persona.

La persona treballadora haurà d'especificar la data d'inici i finalització del permís, o en el seu cas, els períodes de gaudi, i comunicar-ho a l'empresa amb una antelació mínima de deu dies. Només en cas de força major es podrà modificar aquesta antelació, tenint en compte la situació personal de la persona treballadora i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En situacions en les quals dues o més persones treballadores generin el dret al permís parental pel mateix subjecte causant i el gaudi del permís en el període sol·licitat pugui alterar seriosament el correcte funcionament de l'empresa, l'empresa podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable. Aquesta decisió haurà de ser justificada per escrit, i l'empresa haurà d'oferir una alternativa de gaudi igualment flexible.

#### Article 40

##### Permís per cura del lactant

40.1 En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a la lactància del/de la menor fins que aquest/a compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, expressada formalment amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies laborables amb la mateixa finalitat, per a gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat, o en el seu cas, paternitat.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit, havent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan tots dos progenitors/ores, adoptants, guardadors/ores o acollidors/ores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim (exercici corresponsable), el període de gaudi podrà ampliar-se fins que el/la lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

40.2 En els supòsits de naixements de fills/filles prematurs/prematures o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats/ades després d'aquest, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que es preveu en l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 41

##### Reducció de jornada per cures

41.1 Qualsevol persona treballadora que tingui a la seva cura directa un/a menor de 12 anys o una persona

CVE-DOGC-A-23296073-2023

amb discapacitat, sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix/a i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El/la progenitor/a, adoptant, guardador/a amb finalitats d'adopció o acollidor/a de caràcter preadoptiu o permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del/de la menor al seu càrrec afectat/a per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins i tot que el/la menor compleixi els 23 anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, tret de l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'assolir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Per acord entre l'empresa i la persona treballadora, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits previstos en els paràgrafs tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acreditin les condicions per accedir al dret a la mateixa.

Les reduccions de jornada contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que assegurui el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la coresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

41.2 La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un/a menor o un/a familiar dels previstos en aquest article correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, tret de força major, haurà de preavisar l'empresa amb una antelació de 15 dies tot indicant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

## Capítol VI

### Igualtat

#### Article 42

##### Principi de no discriminació

CVE-DOGC-A-23296073-2023

42.1 Les parts afectades per aquest Conveni, i en l'aplicació d'aquest, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per cap causa.

Aquest compromís comporta, igualment, eliminar els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures necessàries per a corregir possibles situacions de discriminació.

42.2 Les parts signants del present Conveni col·lectiu reconeixen la idoneïtat dels procediments establerts en la Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no Discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisi o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat.

## Article 43

### Plans d'Igualtat

43.1 Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la RLT en la forma que es determina en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determina en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la RLT, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la RLT.

43.2 Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la RLT, que contindrà, almenys, les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació
- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

A més, els plans d'igualtat hauran de contenir:

- a) Objectius i terminis a assolir per a erradicar qualsevol mena de discriminació detectada
- b) Accions a desenvolupar per a complir els objectius marcats
- c) Avaluació anual del pla

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la Direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessàries per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades a l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

43.3 Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON).



#### Article 44

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

44.1 L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- a) Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
- b) Fer comentaris o bromes sexuals obscenes
- c) Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- d) Oferir o pressionar per a concretar cites compromeses o per a participar en activitats lúdiques no desitjades
- e) Fer demandes de favors sexuals
- f) Fer mirades lascives al cos
- g) Fer gestos obscens
- h) Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit

44.2 L'assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres:

- a) Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- b) Proferir insults basats en el sexe o l'orientació sexual de la persona treballadora
- c) Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe
- d) Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona
- e) Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe
- f) Utilitzar humor sexista
- g) Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe
- h) Fer xantatge sexual per raó de sexe
- i) Fer assetjament ambiental per raó de sexe

44.3 Les empreses tenen l'obligatorietat, independentment de la seva grandària, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

En aquest sentit, proposem implementar el Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa, la Guia d'Elaboració del Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa i el Decàleg de Tolerància Zero amb l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa, elaborats i signats pels i les agents sindicals i empresarials més representatius de Catalunya en el si del Consell de Relacions Laborals.

#### Article 45

Igualtat col·lectiu LGTBI

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu, a fi de donar compliment i desenvolupament al que s'estableix en

CVE-DOGC-A-23296073-2023

la Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI recomanen l'adopció d'un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Així mateix, en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclourà expressament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

En aquest sentit, recomanen que les matèries per tractar, a més de les quals decideixin les parts en el seu moment, puguin ser les següents:

- a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la Direcció de l'empresa i RLT
- b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol mena de discriminació en les condicions d'ocupació
- c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes
- d) Establir un programa de sensibilització en l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI i, especialment, respecte a les mesures d'igualtat acordades
- e) Formació específica als comandaments intermedis i a la RLT
- f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada

A fi de promoure les millors pràctiques d'igualtat en relació amb el col·lectiu LGTBI, s'orienta a fer difusió de les experiències positives davant la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

#### Article 46

##### Gestió de la diversitat d'origen

Les parts recomanen que és convenient, especialment en els centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses, plans de gestió de la diversitat d'origen, prèvia consulta amb la RLT.

Els plans de gestió de la diversitat d'origen són un factor positiu per a l'increment de la competitivitat de l'empresa i eficiència de la gestió empresarial, i formen part de compromisos de responsabilitat social empresarial, tant en les relacions laborals com en el territori, i consegüentment es recomana presentar-los a la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

#### Article 47

##### Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral tindran dret a:

47.1 A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i, en cas de desacord, correspondrà a la persona afectada.

47.2 A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari segons el qual estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada; en defecte d'això, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre que en tots dos casos aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

47.3 A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té

CVE-DOGC-A-23296073-2023

l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

47.4 Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podran prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.

47.5 Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere o sexual, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de víctima de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment, es podrà acreditar aquesta situació mitjançant un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis fins que el jutge o la jutgessa dictin l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

## Capítol VII

### Règim assistencial

#### Article 48

##### Prestacions complementàries per malaltia o accident

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents supòsits i períodes:

a) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització: a partir del dia 22 de la data que consti en el comunicat oficial de baixa i fins la data que consti en el comunicat oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

b) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització a partir del dia d'hospitalització i mentre duri la mateixa i el període de convalescència.

c) En el cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti intervenció quirúrgica sense hospitalització, durant el temps que duri el repòs domiciliari per prescripció facultativa i fins avui que consti en el comunicat oficial d'alta.

d) En cas de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet causant i fins la data que consti en el comunicat oficial d'alta.

La quantia a complementar en els esmentats supòsits equivaldrà a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica assignada a aquest efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el 100% del salari real de la persona treballadora, sense que en cap cas pugui excedir del màxim de cotització legalment establert.

## Capítol VIII

## Seguretat i Salut Laboral

## Article 49

## Treball continuat amb pantalla

Quan l'avaluació de riscos laborals del lloc de treball posi de manifest que la utilització de l'equip amb pantalla de visualització pugui suposar un risc per a la salut de les persones treballadores, correspondrà a l'empresa l'adopció de mesures tècniques i organitzatives per a reduir la durada màxima del treball continuat en pantalla, organitzant el treball de manera que s'alterni l'ús de PVD amb altres tasques o establint les pauses necessàries quan l'alternança de tasques no sigui possible o no sigui suficient per a disminuir el risc prou.

Quan s'estableixin pauses visuals, seran pauses no acumulables entre si ni tampoc als descansos establerts i tindran la consideració de temps efectiu de treball.

## Article 50

## Seguretat i salut laboral

Les empreses i persones treballadores afectades per l'àmbit d'aquest Conveni s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, així com les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de Seguretat i Salut Laboral.

Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, els mètodes dels quals no estiguin concretats en la normativa de prevenció, es podran utilitzar els mètodes o criteris continguts en:

- a) Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips que incloguin pantalles de visualització de dades, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- b) Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- c) Totes les disposicions o recomanacions que puguin sorgir durant la vigència del Conveni i les disposicions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

## Article 51

## Vigilància de la salut

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin deures al lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge o de la metgessa del treball responsable. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per a les persones treballadores. No obstant l'anterior, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com l'article 37 del Reglament de Serveis de Prevenció.

Les mesures de vigilància de la salut hauran d'incloure, com a mínim, l'oïda, la funció visual, el sistema osteomuscular i una valoració de la càrrega mental.

Per als llocs de treball amb pantalles de visualització de dades, es tindrà en compte el Protocol de Vigilància Sanitària Específica de la Comissió de Salut Pública del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut.

Els resultats de les revisions no podran ser utilitzats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora. En cap cas, els costos de les revisions mèdiques recauran sobre la persona treballadora, trasllats inclosos.

## Article 52

## Formació i informació en prevenció

La prevenció comporta com a tasca prioritària la formació de totes les persones implicades en l'activitat preventiva.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

En funció de la convenient uniformitat en la formació i la informació per impartir en matèria preventiva en el sector, referida tant als Delegats i les Delegades de Prevenció com a les persones treballadores, les empreses asseguraran, amb independència de les diferents persones o entitats que la imparteixin, que aquesta formació i informació es realitzi amb un mínim de qualitat.

#### Article 53

##### Mecanismes de participació

La legislació atribueix als Delegats i les Delegades de prevenció i Comitès de Seguretat i Salut competències de participació en la prevenció de riscos laborals.

Es facilitarà còpia als Delegats i les Delegades de prevenció i Comitès de Seguretat i Salut de la documentació que necessitin per a desenvolupar les seves competències i funcions, segons es determina en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Aquestes persones seran informades perquè siguin coneixedores i puguin analitzar, valorar i proposar les mesures preventives que considerin necessàries davant els danys produïts a la salut o a la integritat física de les persones treballadores.

A més, els Delegats i les Delegades de Prevenció i Comitès de Seguretat i Salut Laboral participaran en el procés preventiu, des del seu disseny fins a la implantació final.

#### Capítol IX

##### Contractació

#### Article 54

##### Contractació i per l'ocupació de qualitat

La contractació indefinida d'inici ha de ser la regla general en l'accés a l'ocupació, i la contractació temporal ha de ser causal. Els llocs de treball de caràcter estructural, els que tinguin vocació de permanència, han de ser coberts amb contractes indefinits.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden que en l'empresa i en el marc de les relacions laborals periòdiques i ordinàries s'actui respecte a la contractació amb criteris de causalitat, en aplicació del nostre ordenament laboral, a fi d'erradicar la contractació temporal injustificada.

#### Article 55

##### Període de prova

Tot ingrés en l'empresa efectuat mitjançant contracte escrit es realitzarà en període de prova, la durada del qual serà per als contractes indefinits la següent:

- a) Grup 1 i 2: sis mesos
- b) Resta grups: dos mesos

Per als contractes temporals el període de prova serà el següent:

- a) Grup 1 i 2: dos mesos
- b) Resta grups: un mes

#### Article 56

##### Contractació de durada determinada

CVE-DOGC-A-23296073-2023

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte la següent especificació:

Els contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció, a conseqüència de l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix realitzats a l'empared del que s'estableix a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors es podran realitzar per una durada màxima de fins a 1 any.

En cas que el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció i es concerta per un termini inferior al màxim, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

En el no regulat en el present apartat s'estarà al que es disposa a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

## Article 57

### Contracte fix-discontínu

1. El contracte per temps indefinit fix-discontínu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

El contracte fix-discontínu podrà concertar-se per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

Així mateix, podrà subscriure's un contracte fix-discontínu entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per a ser cedida, en els termes previstos en l'article 10.3 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

2. Les persones treballadores amb contracte fix-discontínu seran anomenades segons les necessitats del servei cada vegada que el requereixi l'activitat de què es tracti.

La crida a la persona treballadora s'efectuarà amb una antelació mínima de 10 dies laborables a l'inici de la prestació del servei. Aquesta crida podrà realitzar-se per qualsevol mitjà que deixi constància com a carta certificada amb justificant de recepció, correu electrònic o sistemes de missatgeria instantània.

En cas d'incompliments per part de l'empresa relacionats amb la crida, la persona treballadora podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció Social iniciant-se el termini per a això des del moment en què tingués coneixement de la falta d'aquest.

La persona treballadora amb contracte fix-discontínu té l'obligació de contestar per qualsevol mitjà que deixi constància com a carta certificada amb justificant de recepció, correu electrònic o sistemes de missatgeria instantània en el termini de cinc dies laborals sobre la seva voluntat d'acudir o no a la crida efectuada per l'empresa.

La incompareixença de la persona treballadora a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball.

3. Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model establert i en ell haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada del període de l'activitat, així com la forma i ordre de crida establerta anteriorment i fent constar igualment la jornada laboral i la seva distribució horària estimades.

4. Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus a temps parcial fins a la publicació d'un nou Conveni. En tot cas, els/les treballadors/ores fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els/les treballadors/ores fixos a temps complet.

## Article 58

### Contractes formatius

#### 58.1 Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

El contracte de treball formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional podrà concertar-se amb els qui

CVE-DOGC-A-23296073-2023

estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 3/2002, de 31 de març, d'ordenació i integració de la formació professional, així com amb els qui posseïxin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

No seran inferiors a sis mesos ni excedir d'1 any. La retribució no podrà ser inferior al 60% del grup professional corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució serà inferior al salari mínim interprofessional, en proporció al temps de treball efectiu.

S'estableix un període de prova de 2 mesos.

#### 58.2 Contractes per a contracte de formació en alternança

Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 3 mesos ni excedir de 2 anys i podrà desenvolupar-se a l'emparedat d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu. En cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima sense haver-se obtingut el títol certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, les parts podran acordar prorrogar el contracte inicial, fins a l'obtenció d'aquest títol, certificat, acreditació o diploma sense superar la durada màxima de 2 anys. La retribució no podrà ser inferior al 60% del grup professional corresponent a les funcions exercides durant el primer any i al 75% del grup professional corresponent a les funcions exercides durant el segon any en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

#### Article 59

##### Contractació de persones amb discapacitat

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, Reial decret legislatiu 1/2013, en l'empresa, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva del 2% de la plantilla a persones amb diversitat funcional ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

#### Article 60

##### Subcontractació

El Conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el Títol III de l'ET.

No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb un conveni propi, s'aplicarà aquest, en els termes que resultin de l'article 84 de l'ET.

D'altra banda, l'empresa principal i la contractista o subcontractista respondran solidàriament d'aquelles obligacions que així s'estableixin en la normativa legal aplicable.

L'empresa haurà d'informar per escrit a la RLT respecte a l'abast i les condicions de la subcontractació o de les possibles mesures substitutives de flexibilitat interna amb caràcter previ a la seva efectivitat, així com del que disposa l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 61

##### Formació

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i a fi de facilitar la formació del personal que presta els seus serveis en aquest sector, les persones treballadores tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, i la de cursos de perfeccionament organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.



CVE-DOGC-A-23296073-2023

Objectius. La formació professional buscarà atendre, entre altres, els següents objectius:

- a) L'adaptació al lloc de treball i a les seves modificacions
- b) L'especialització dins del mateix treball
- c) La reconversió professional
- d) L'ampliació dels coneixements de les persones treballadores aplicables a les activitats del sector

## Capítol X

### Extinció del contracte de treball

#### Article 62

##### Preavis per dimissió de la persona treballadora

La dimissió de la persona treballadora haurà d'anar precedida d'un període de preavis de 30 dies en el cas que aquesta pertanyi als grups 1 i 2 segons la classificació professional establerta en el present Conveni, i de 10 dies per a la resta de persones treballadores. En cas de no produir-se el preavis, es descomptarà de la liquidació a percebre el salari corresponent als dies no preavisats.

#### Article 63

##### Abandonament del lloc de treball

Quan la persona treballadora s'absenti del seu lloc de treball per causa no justificada durant un període igual o superior a tres dies laborables, es considerarà amb caràcter general com a dimissió voluntària.

L'empresa haurà de restituir-ho en les seves condicions anteriors quan posteriorment es pugui acreditar que l'absència s'ha degut a una causa de força major, entenent-se per la mateixa una situació d'extrema gravetat i excepcionalitat que hagi impossibilitat la comunicació amb l'empresa per qualsevol via.

#### Article 64

##### Jubilació

S'estarà al que es disposa en la normativa legal vigent a cada moment.

#### Article 65

##### Jubilació per compliment de l'edat ordinària de jubilació

De conformitat amb el que s'estableix en la Disposició addicional dècima de l'Estatut dels Treballadors, sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació, l'empresa podrà extingir el contracte pel compliment per la persona treballadora d'una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Que es contracti almenys un nou treballador o treballadora amb caràcter indefinit i a temps complet. Aquesta contractació podrà ser per a cobrir el mateix lloc de treball que l'ocupat per la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix, o bé per a ocupar un lloc de treball diferent, sigui del mateix grup professional o de diferent grup professional.

## Capítol XI

### Drets sindicals i de representació col·lectiva

#### Article 66

##### De les persones treballadores i els seus representants

66.1 En el marc dels articles 7 i 129 de la Constitució Espanyola i de l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors, s'entén inscrita la participació de les persones treballadores en l'empresa, així com les diferents vies i procediments establerts en el present Conveni col·lectiu.

66.2 Les persones treballadores tenen dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la Llei i en el present Conveni.

#### Article 67

##### Del dret de reunió

67.1 Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea de conformitat amb el que s'estableix en els articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Les reunions tindran lloc fora de les hores de treball, excepte acord amb l'empresa. En el supòsit d'acordar-se amb l'empresa que l'assemblea tingui lloc en hores de treball, s'acordaran també les mesures oportunes per a assegurar que el seu desenvolupament no perjudiqui l'activitat normal d'aquesta.

67.2 Es respectarà per les empreses el dret de tota persona treballadora a sindicar-se lliurement, i s'admetrà que les persones treballadores afiliades a un sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball.

#### Article 68

##### Drets, obligacions i garanties de la RLT

La RLT (Comitès d'Empresa, Delegats i Delegades de Personal i Delegats i Delegades Sindicals de la Secció sindical d'empresa d'acord amb la LOLS) tindrà les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per a la mateixa per la Llei orgànica de Llibertat Sindical, l'Estatut dels Treballadors i el mateix Conveni.

#### Article 69

##### Dels sindicats i dels Delegats i les Delegades sindicals

69.1 A fi de garantir el ple exercici de la llibertat sindical, seran nuls i sense efecte els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que continguin o suposin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació, en les condicions de treball, siguin favorables o adversos, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

69.2 En les empreses o, si s'escau, en els centres de treball amb una plantilla que excedeixi de 250 persones treballadores, les seccions sindicals que puguin constituir-se per les persones treballadores afiliades als sindicats que comptin amb presència en els Comitès d'Empresa estaran representades per un Delegat o una Delegada Sindical triat per i entre els seus afiliats/ades en l'empresa o en el centre de treball, en la forma i amb els drets i garanties prevists en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat Sindical.

#### Article 70

##### Dels Comitès d'Empresa

Tindran, dins de l'àmbit exclusiu que els és propi, la capacitat, competències i garanties que la llei i el present Conveni col·lectiu expressament determinin a cada moment, així com les obligacions inherents a l'acompliment

de les seves funcions.

## Article 71

### Utilització d'eines telemàtiques per la RLT

71.1 Utilització del correu electrònic. En aquelles empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin, i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació, la RLT en l'empresa (delegats i delegades de personal, membres dels comitès d'empresa i delegats i delegades sindicals), en l'exercici i àmbit de les seves funcions representatives, podrà accedir a la utilització del correu electrònic, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre informació de naturalesa sindical i laboral, d'acord amb el que disposa l'article 8 de la LOLS. La utilització del correu electrònic per a aquests fins, que haurà de realitzar-se amb criteris de racionalitat, tindrà les següents condicions:

- a) Les comunicacions no podran pertorbar l'activitat normal de l'empresa
- b) L'ús del correu electrònic no podrà perjudicar l'ús específic empresarial per al qual hagi estat creat. A aquest efecte l'empresa podrà determinar les condicions d'utilització per a fins sindicals
- c) La utilització d'aquests mitjans telemàtics no podrà ocasionar despeses addicionals a l'empresa

Sense perjudici de l'exercici del dret regulat en l'apartat anterior, i de la seva concreció en l'àmbit d'empresa, en aquelles empreses en les quals existeixi portal o carpeta d'empleats, la utilització del correu electrònic per a comunicacions generals podrà referir-se també a l'anunci que les comunicacions i informacions es troben disponibles en els citats espais per a la seva visualització per les persones destinatàries.

71.2 Tauler virtual d'anuncis. Les empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació en la mateixa posaran a la disposició de la RLT un tauler virtual com a via d'informació d'aquests/aquestes representants amb les persones treballadores incloses en el seu àmbit de representació i sobre les matèries pròpies de la seva estricta competència.

En l'àmbit d'empresa es concretarà l'operativa utilitzable, vetllant, sempre, perquè no es vegin afectats els processos ordinaris de comunicació i de treball existents en l'empresa.

També en aquest àmbit es determinarà si amb les fórmules de comunicació adoptades queda complerta la posada a la disposició del preceptiu tauler d'anuncis.

## Article 72

### Tauler d'anuncis

En els centres de treball amb sis persones treballadores o més, aquests o els seus representants en el centre podran utilitzar un tauler d'anuncis, en un lloc accessible triat per l'empresa.

En aquest tauler només podran inserir-se, prèvia comunicació a l'empresa, comunicacions de contingut laboral, sindical o professional.

Les empreses només podran negar la inserció si el contingut no s'ajusta al descrit en el paràgraf anterior, sense perjudici del que s'estableix en l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors.

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a la disposició dels Delegats i les Delegades de Personal o Comitès d'Empresa la utilització d'un espai adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb les persones treballadores, d'acord amb el que s'estableix en l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors.

## Article 73

### Acumulació de crèdit d'hores mensuals

El nombre d'hores mensuals que correspongui als i les membres del comitè d'empresa o delegats i delegades de personal en cada centre de treball podran ser acumulades en un/a o diversos/diverses dels seus representants, sempre que sigui formalment comunicat a l'empresa amb la suficient antelació. Així mateix, també s'haurà de comunicar amb la suficient antelació qualsevol variació que pogués efectuar-se.

## Article 74

### Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

Seràn a càrrec de les seves respectives empreses les hores dedicades per la RLT dins de l'horari de treball a les reunions de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu o de la Comissió Negociadora, si procedís. Aquestes hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

## Capítol XII

### Sistemes telemàtics de l'empresa

## Article 75

### Accés als mitjans telemàtics

75.1 Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a la disposició de les persones treballadores per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball.

75.2 Les persones treballadores, que per les seves funcions tinguin accés a internet, intranet o correu electrònic, faran un ús raonable dels mitjans telemàtics, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

## Article 76

### Utilització de correu electrònic

Les empreses que facilitin la utilització de comptes de correu electrònic a les persones treballadores podran limitar l'ús d'aquests comptes per a fins corporatius, per a la comunicació entre persones treballadores, clients/clientes, venedors/ores, socis/sòcies, i qualssevol altre contacte professional. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions oportunes per a evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

## Article 77

### Ús d'internet

77.1 L'empresa podrà regular l'ús d'internet d'aquelles persones treballadores que siguin usuàries dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa i tinguin accés a xarxes públiques, com a internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, l'empresa podrà limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de l'usuari o de la usuària, dins i fora de l'horari de treball.

77.2 Amb independència de la regulació que pugui fer-se en el si de l'empresa, no estarà permès l'accés a xarxes públiques amb finalitats personals o aliens a l'activitat empresarial, ni tampoc l'accés a debats en temps real (xat, irc), telnet, missatgeria electrònica, tipus MSN i similars. També podrà establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol classe d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

## Article 78

### Control empresarial

L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que cregui necessàries amb la finalitat de comprovar la seva correcta aplicació, poder certificar l'òptim rendiment i seguretat de la xarxa de l'empresa i que la seva utilització per part de les persones treballadores usuàries no derivi a fins extraprofessionals.

A aquest efecte l'empresa podrà utilitzar programari de control automatitzat per a controlar el material creat, emmagatzemat, enviat o rebut en la xarxa de l'empresa, així com controlar llocs visitats per les persones

CVE-DOGC-A-23296073-2023

treballadores en internet, espais de xerrada o grups de notícies, revisar historials descarregats de la xarxa d'internet per usuaris de l'empresa, revisar historials de missatges, de correu electrònic enviats i rebuts per les persones treballadores usuàries.

En l'adopció de les mesures de verificació dels sistemes telemàtics haurà de tenir-se en compte el següent:

- a) L'accés ha de ser necessari per a facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells
- b) La privacitat i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides
- c) El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència de la RLT o, en defecte d'això, per un altre empleat o una altra empleada de l'empresa
- d) El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari o de la usuària afectat/ada
- e) La denegació d'accés per part de l'usuari o de la usuària, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest Conveni s'estableixi.
- f) El respecte a la normativa legal establerta a aquest efecte, especialment la referida a la Llei orgànica de Protecció de Dades

## Capítol XIII

### Treball a distància

#### Article 79

##### Treball a distància

En matèria de treball a distància s'estarà al que es preveu en la legislació vigent que ho reguli a cada moment i al desenvolupat en el present article.

1. Tindrà consideració de treball a distància el que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

El treball a distància s'entén com el treball que es realitza fora dels establiments i centres habituals de l'empresa, i el teletreball és aquell treball a distància que es duu a terme utilitzant de forma exclusiva o prevalent mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicacions.

2. Aquesta forma d'organització del treball és voluntària per a les empreses i les persones treballadores, regulant-se mitjançant la subscripció d'un Acord individual de treball a distància.

Les empreses que ja tinguessin acords individuals o acord col·lectiu en matèria de treball a distància previ a aquest Conveni adequaran el mateix a l'aquí establert, sense perjudici del manteniment de les condicions més beneficioses que ja vingués gaudint la plantilla, per al que disposaran del termini de tres mesos des de la data de publicació del Conveni.

3. En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord individual o acord col·lectiu amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà regular o establir sistemes, compensacions i condicions de treball a distància i teletreball substitutius o complementaris, sempre que no suposin una disminució dels drets previstos en el present Conveni col·lectiu.

4. La reversibilitat podrà produir-se a instàncies de l'empresa o de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 15 dies.

No seran causes justificatives de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball:

- a) la negativa de la persona treballadora a treballar a distància
- b) l'exercici de la reversibilitat al treball presencial
- c) les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància que estiguin exclusivament

CVE-DOGC-A-23296073-2023

relacionades amb el canvi d'una prestació presencial a una altra que inclogui treball a distància

5. Les persones que desenvolupin treball a distància tenen els mateixos drets que si prestessin serveis presencials, en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial, i no podran sofrir perjudici en cap de les seves condicions laborals, incloent-hi retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional.

6. Lloc de treball. Les persones que s'acullin a la modalitat de treball a distància podran triar el lloc des d'on realitzar la prestació, sigui el seu domicili o un altre lloc.

7. Es procurarà que les persones treballadores que facin treball a distància mantinguin el vincle presencial amb el seu centre de treball i amb l'empresa amb la finalitat de fomentar les relacions personals i professionals.

8. Dotació de mitjans, equips i eines.

Conforme amb el que es preveu en la normativa vigent, les persones treballadores que prestin els seus serveis sota aquesta modalitat tindran dret a la dotació i al manteniment dels mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional i la prestació del seu servei, entre els quals s'inclourà, com a mínim, tots els mitjans informàtics necessaris per a la realització de la prestació, inclosos les despeses de connexió a la xarxa. S'haurà de disposar d'un inventari dels mitjans, equips, eines i material facilitats en el qual es puguin identificar l'estat i la vida útil aproximada d'aquests.

Les empreses podran optar per lliurar els mitjans, equips i eines necessaris, o compensar-los econòmicament en els termes acordats amb la representació legal de les persones treballadores o amb les persones afectades en acord individual.

En el cas de finalització de la relació laboral o de la prestació a distància, la persona treballadora haurà de reintegrar a l'empresa tots els mitjans materials que hagin estat posats a la seva disposició.

Les persones treballadores hauran de complir les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes per l'empresa sobre aquests mitjans, equips i eines.

9. Compensació de despeses

L'empresa abonarà a la persona treballadora que treballi a distància i/o teletreballi la quantitat d'1,50 euros bruts per dia efectiu de treball a distància o teletreball. Aquesta quantitat tindrà per objecte compensar, de manera integral i a tant alçat, a la persona treballadora per aquelles despeses afegides que es derivin del treball a distància/teletreball.

La quantitat d'1,50 euros es pacta per a l'any 2023 i entrarà en vigor a partir de la publicació del Conveni. I per a l'any 2024 s'actualitzarà en la mateixa proporció que el salari base.

Aquesta quantitat s'actualitzarà cada any en la mateixa proporció que el salari base.

10. Facultats de control empresarial: l'empresa podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals.

11. Protecció de dades i seguretat en la informació: les persones treballadores, en el desenvolupament del treball a distància, hauran de complir les instruccions que hagi establert l'empresa en el marc de la legislació sobre protecció de dades, prèvia participació de la representació legal de les persones treballadores.

Les persones treballadores hauran de complir les instruccions sobre seguretat de la informació específicament fixades per l'empresa, prèvia informació a la seva representació legal, en l'àmbit del treball a distància.

12. El manteniment adequat de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat, així com la seva substitució o reposició en cas de desgast o obsolescència, serà responsabilitat de l'empresa seguint els terminis i procediments establerts per aquesta a cada moment.

La custòdia d'aquests equips, mitjans i eines serà responsabilitat de la persona treballadora fins al seu terme o extinció de la relació laboral, fent un ús adequat i responsable d'aquests. Qualsevol desperfecte derivat d'un mal ús dels equips, mitjans i eines serà responsabilitat de la persona treballadora.

13. Drets de participació i informació

Les persones treballadores que facin treball a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de les persones treballadores del centre de treball al qual estiguin adscrites i estaran sotmeses a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa de les persones treballadores. A aquest efecte, excepte acord exprés en contra, la persona treballadora que treballi a distància

CVE-DOGC-A-23296073-2023

haurà d'estar adscrit al mateix centre de treball en el qual desenvolupi la part de la jornada de treball presencial.

Es garantirà la participació i el dret de vot de la plantilla que presti serveis mitjançant treball a distància en les eleccions sindicals i altres àmbits de representació de la plantilla.

Les empreses hauran de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements precisos per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús en l'empresa i la implantació del tauler virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància.

Les empreses hauran de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia dels acords de treball a distància i de les seves actualitzacions, excloent aquelles dades que poguessin afectar la intimitat personal de la persona treballadora, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig i en la normativa de protecció de dades vigent a cada moment.

Aquesta còpia es lliurarà per l'empresa, en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització, a la representació legal de les persones treballadores, que la signaran a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia s'enviarà a l'oficina d'ocupació. Quan no existeixi representació legal de les persones treballadores també haurà de formalitzar-se còpia bàsica i remetre's a l'oficina d'ocupació.

#### 14. Conciliació de la vida laboral i familiar

Les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent-hi el dret d'adaptació a la jornada establert en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors.

#### 15. Seguretat i salut laboral

Les persones que treballen a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, i la seva normativa de desenvolupament.

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància hauran de recollir els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, especialment els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. Aquesta avaluació haurà d'utilitzar una metodologia el menys invasiva possible.

El procés de recollida d'informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància, a la qual es refereix l'article 16.2 de la Llei 10/2021, serà flexible i els mitjans per a recaptar la informació podran ser múltiples, inclosos les dades recaptades per la mateixa persona treballadora, per mitjà d'un qüestionari o qualsevol altra eina definida per l'empresa, sota les instruccions del servei de prevenció.

La persona treballadora indicarà mitjançant una Declaració Responsable, entre altres, la zona concreta habilitada en la qual tindrà lloc la prestació del servei, així com la idoneïtat del lloc de treball triat. Sí l'acord col·lectiu o individual l'estableix, es podran afegir imatges del lloc de treball que puguin ajudar als Serveis de Prevenció en el procés d'avaluació.

De manera excepcional, i quan els Serveis de Prevenció així ho considerin oportú sobre la base de la informació i dades proporcionades per la persona treballadora, a fi de finalitzar el procés o com a avaluació periòdica, podran sol·licitar una visita presencial al lloc de treball o mitjançant mitjans telemàtics (videotrucada, enregistrament, etc.), havent d'emetre's informe escrit que justifiqui aquest extrem, que farà arribar a la persona treballadora i, a les Delegades i Delegats de Prevenció.

La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

En cas de no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derivin de la informació recaptada de la persona treballadora, segons les instruccions del Servei de Prevenció. La impossibilitat de recaptar les dades per a la realització de l'avaluació podrà motivar la revocació per part de l'empresa de l'Acord individual de treball a distància.

La responsabilitat sobre la decisió de l'adequació o no del lloc de treball triat per la persona treballadora serà de l'empresa, per al que comptarà amb l'avaluació del lloc realitzada pel Servei de Prevenció. La persona treballadora serà responsable de la veracitat de la informació que faciliti al Servei de Prevenció.



## Capítol XIV

### Codi de conducta laboral

#### Article 80

##### Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en el present Conveni col·lectiu.

La imposició de sancions per faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita motivada a la persona treballadora.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte a la RLT al mateix temps que a la persona afectada de tota sanció greu o molt greu que imposi.

#### Article 81

##### Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

81.1 Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

81.2 La negligència, deficiència o retards injustificats en l'execució de qualsevol treball.

81.3 No atendre el públic, presencial o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes.

81.4 La falta d'higiene i neteja personals.

81.5 No comunicar a l'empresa la situació de baixa per incapacitat temporal en el moment de produir-se.

81.6 No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

81.7 Les discussions que repercutixin en la bona marxa del treball.

81.8 La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta al treball per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

81.9 L'embriaguesa ocasional.

#### Article 82

##### Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

82.1 Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

82.2 Faltar un dia al treball sense causa justificada.

82.3 Simular la presència d'una altra persona treballadora, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.

82.4 La simulació de malaltia o accident.

82.5 No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que afectin l'IRPF o a la Seguretat Social.

82.6 Canviar, mirar o regirar els armaris i robes de qualsevol persona treballadora de l'empresa, sense la deguda autorització.

82.7 Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

82.8 L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

82.9 Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.

82.10 Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.

82.11 La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagin mediat sancions.

82.12 Realitzar sense l'oportú permís, de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extraprofessional els mitjans telemàtics posats a la disposició de la persona treballadora per part de l'empresa.

82.13 La denegació d'accés als sistemes informàtics per part de la persona treballadora per a la seva verificació per part de l'empresa, en els termes establerts en l'article 78 del Conveni.

### Article 83

Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

83.1 Faltar al treball dos dies al mes sense causa justificada.

83.2 El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

83.3 El furt o el robatori, tant a qualsevol persona treballadora de l'empresa com a aquesta última, o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'aquesta, durant acte de servei.

83.4 Violar el secret de correspondència.

83.5 Furtar documents de l'empresa o dels seus clients/clientes.

83.6 Revelar a terceres parts dades de l'empresa o dels seus clients/clientes, sense intervenir autorització expressa d'aquesta.

83.7 La contínua i habitual falta d'higiene i de neteja personals que produeixi queixes justificades de les persones treballadores de l'empresa.

83.8 L'embriaguesa durant el treball.

83.9 Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència a aquesta, excepte autorització.

83.10 L'abús d'autoritat.

83.11 Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.

83.12 L'assetjament sexual.

83.13 L'incompliment per part de la persona treballadora de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresa, persona encarregada o personal tècnic de prevenció.

83.14 Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual.

83.15 Posar-se a si mateix/a o al personal de l'empresa o centre de treball en situació de risc per acció o omissió.

83.16 La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.

83.17 Realitzar de manera continuada sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extraprofessional els mitjans telemàtics posats a la disposició de la persona treballadora per part de l'empresa.

En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu l'enviament d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o

pogué danyar la imatge de l'empresa o les seves persones treballadores.

#### Article 84

##### Sancions màximes

Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies.

Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

#### Article 85

##### Prescripció de faltes

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a:

Les faltes lleus al cap dels 10 dies.

Les faltes greus al cap dels 20 dies.

Les faltes molt greus al cap dels 60 dies.

El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, al cap dels sis mesos d'haver-se comès.

#### Capítol XV

##### Procediment d'inaplicació del Conveni col·lectiu

#### Article 86

##### Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball

Segons el que s'estableix en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, per acord entre l'empresa i la RLT legitimada per a negociar conforme a l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podran modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries haurà d'obrir un període de consultes amb la RLT en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar prou en aquest període de consultes les causes i els motius que justifiquen la inaplicació. Simultàniament a l'inici d'aquest període de consultes, hauran d'informar la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura. Les causes han de ser acreditades documentalment.

CVE-DOGC-A-23296073-2023

En les empreses en les quals no es disposi de RLT, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest Conveni els que assumiran la representació de les persones treballadores o, a elecció de les persones treballadores afectades, una Comissió triada democràticament per elles conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord o solució arbitral, es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, totes dues parts notificaran l'acord a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral. Donat el caràcter legalment transitori d'aquesta, qualsevol de les parts pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura en què es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta, seguint el mateix mecanisme que quan s'inicia el procés d'inaplicació.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant la Comissió Paritària, les parts se sotmetran als procediments de conciliació o mediació i, si escau, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni haurà de concretar les noves condicions per aplicar a les persones treballadores de l'empresa, així com la vigència de la inaplicació, la qual no podrà prolongant-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

## Capítol XVI

### Comissió Paritària

#### Article 87

##### Comissió Paritària

87.1 Constitució. Es crea una Comissió Paritària del present Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

87.2 Composició. La Comissió Paritària la integren vuit vocals: quatre vocals en representació de les organitzacions empresarials i quatre vocals en representació de les organitzacions sindicals, designats/designades d'entre els i les integrants de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. Els i les vocals de la Comissió Paritària podran ser substituïts/substituïdes a petició de la part a qui representin.

87.3 Reunions. La Comissió Paritària es reunirà a petició de quatre de les seves vocals, celebrant les seves reunions dins dels set dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors/ores, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels i les vocals que la promouen.

87.4 Requisits per a la constitució vàlida de la Comissió Paritària. El quòrum mínim d'assistents per a la constitució de la Comissió Paritària serà de 6 vocals: tres en representació de les organitzacions sindicals i tres en representació de les organitzacions empresarials.

87.5 Requisits per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió Paritària. L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

87.6 Les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de Conveni a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors el comunicaran prèviament a la Comissió Paritària.

87.7 La Comissió Paritària es reunirà en el termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud mitjançant la qual es requereixi la seva intervenció, havent de donar resposta a la part interessada en el termini màxim de 15 dies laborables, tret que, a conseqüència de la complexitat de l'assumpte, es requereixi una ampliació del termini assenyalat, sense que en cap cas pugui excedir de 30 dies naturals.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors i les assessores que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

Aquests terminis no són aplicables en el supòsit relatiu al coneixement de les discrepàncies en els supòsits de

CVE-DOGC-A-23296073-2023

procediments d'inaplicació de Conveni, que s'estarà al que es disposa en l'article 86 del present Conveni.

#### 87.8 Competències

A la Comissió Paritària se li atribueixen específicament les següents funcions:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- b) El coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni, que s'estarà al que es disposa en l'article 86 del present Conveni.
- c) La facultat de creació de subcomissions per a tractar matèries concretes.
- d) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- e) Determinar les taules salarials definitives de conformitat amb el que es disposa en l'article 21 del present Conveni.

87.9 Domicili. El domicili de la Comissió Paritària amb caràcter general serà el de Foment del Treball Nacional, Barcelona - 08003, Via Laietana, 32-34, 1a planta.

## Capítol XVII

Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

### Article 88

Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals, d'índole col·lectiu o plural, que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

El tractament i la solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors es derivarà als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya en funció de la seva normativa.

#### Disposició addicional primera

Tret que el mateix articulat del Conveni estableixi el contrari, els terminis establerts pel mateix s'entendran per dies naturals.

#### Disposició addicional segona

S'elimina el nivell 3 del grup professional 7. Les persones enquadrades en el mateix passaran al nivell 2 grup 7 amb caràcter general.

#### Disposició final

El present Conveni col·lectiu deroga en la seva integritat a l'anterior.

## Annex 1

## Taules salarials any 2022

<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual</b>	<b>Salari mensual (14 pagues)</b>	<b>Salari mensual (16,5 pagues)</b>
Grup 1	27.877,87€	1.991,28€	1.689,57€
Grup 2	23.462,84€	1.675,92€	1.421,99€
Grup 3 nivell 1	22.705,97€	1.621,85€	1.376,12€
Grup 3 nivell 2	21.822,96€	1.558,78€	1.322,60€
Grup 4 nivell 1	20.687,67€	1.477,69€	1.253,80€
Grup 4 nivell 2	20.435,37€	1.459,67€	1.238,51€
Grup 5 nivell 1	20.183,10€	1.441,65€	1.223,22€
Grup 5 nivell 2	19.930,80€	1.423,63€	1.207,93€
Grup 5 nivell 3	19.071,09€	1.362,22€	1.155,82€
Grup 6 nivell 1	18.543,21€	1.324,51€	1.123,83€
Grup 6 nivell 2	16.651,05€	1.189,36€	1.009,15€
Grup 6 nivell 3	15.384,01€	1.098,86€	932,36€
Grup 7 nivell 1	15.137,33€	1.081,24€	917,41€
Grup 7 nivell 2	14.002,03€	1.000,14€	848,61€

## Annex 2

## Dietses 2022

Dieta completa	62,43€
Mitja dieta	26,49€
Menjar	10,73€
Quilometratge	0,34€

## Annex 3

## Taules salarials any 2023

<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual</b>	<b>Salari mensual (14 pagues)</b>	<b>Salari mensual (16,5 pagues)</b>
Grup 1	28.992,99€	2.070,93€	1.757,15€
Grup 2	24.401,35€	1.742,95€	1.478,87€
Grup 3 nivell 1	23.614,21€	1.686,73€	1.431,16€
Grup 3 nivell 2	22.695,88€	1.621,13€	1.375,51€
Grup 4 nivell 1	21.515,18€	1.536,80€	1.303,95€
Grup 4 nivell 2	21.252,79€	1.518,06€	1.288,05€
Grup 5 nivell 1	20.990,42€	1.499,32€	1.272,15€
Grup 5 nivell 2	20.728,03€	1.480,57€	1.256,24€
Grup 5 nivell 3	19.833,93€	1.416,71€	1.202,06€
Grup 6 nivell 1	19.284,94€	1.377,50€	1.168,78€
Grup 6 nivell 2	17.317,09€	1.236,93€	1.049,52€
Grup 6 nivell 3	15.999,37€	1.142,81€	969,66€
Grup 7 nivell 1	15.742,82€	1.124,49€	954,11€
Grup 7 nivell 2 (*)	14.562,11€	1.040,15€	882,55€

(\*) El conjunt de la retribució del Grup 7 nivell 2, en còmput anual, no podrà ser inferior a l'import del salari mínim interprofessional previst en el Reial decret 99/2023, de 14 de febrer, pel que es fixa el salari mínim interprofessional per l'any 2023, de 15.120 euros anuals. En cas que la retribució en còmput global percebuda fos inferior a aquest, s'establirà un complement denominat "Complement CAS" d'import igual a la diferència entre la percebuda, en conjunt i còmput anual, i la distribució mensual que li correspongui.

## Annex 4

## Diètes 2023

Dieta completa	64,93€
Mitja dieta	27,55€
Menjar	11,16€
Quilometratge	0,35€



CVE-DOGC-A-23296073-2023

## Annex 5

## Plus idiomes

<b>Grup professional</b>	<b>Plus mensual idiomes 2022</b>	<b>Plus mensual idiomes 2023</b>
Grup 1	116,16€	120,80€
Grup 2	97,76€	101,67€
Grup 3 nivell 1	94,61€	98,39€
Grup 3 nivell 2	90,93€	94,57€
Grup 4 nivell 1	86,20€	89,65€
Grup 4 nivell 2	85,14€	88,55€
Grup 5 nivell 1	84,10€	87,46€
Grup 5 nivell 2	83,04€	86,37€
Grup 5 nivell 3	79,47€	82,65€
Grup 6 nivell 1	77,27€	80,36€
Grup 6 nivell 2	69,38€	72,16€
Grup 6 nivell 3	64,10€	66,66€
Grup 7 nivell 1	63,07€	65,59€
Grup 7 nivell 2	58,34€	60,67€

## Annex 6

## Plus disponibilitat

<b>Grup professional</b>	<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>Hora disponible</b>	<b>Hora nocturna disponible/hora disponible 25 de desembre i 1 de gener</b>	<b>Hora disponible</b>	<b>Hora nocturna disponible/Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener</b>
Grup 1	2,36€	3,54€	2,45€	3,69€
Grup 2	1,99€	2,99€	2,07€	3,10€
Grup 3 nivell 1	1,92€	2,88€	2,00€	3,00€
Grup 3 nivell 2	1,84€	2,77€	1,92€	2,88€
Grup 4 nivell	1,76€	2,62€	1,83€	2,72€

CVE-DOGC-A-23296073-2023

1				
Grup 4 nivell 2	1,73€	2,59€	1,80€	2,70€
Grup 5 nivell 1	1,71€	2,56€	1,78€	2,66€
Grup 5 nivell 2	1,70€	2,53€	1,76€	2,63€
Grup 5 nivell 3	1,61€	2,41€	1,68€	2,51€
Grup 6 nivell 1	1,57€	2,35€	1,63€	2,44€
Grup 6 nivell 2	1,41€	2,11€	1,47€	2,20€
Grup 6 nivell 3	1,30€	1,95€	1,35€	2,02€
Grup 7 nivell 1	1,29€	1,92€	1,34€	2,00€
Grup 7 nivell 2	1,19€	1,78€	1,23€	1,85€

## Annex 7

## Taula d'equivalències

<b>Categories</b>	<b>Grup professional</b>
Titulat/ada de grau superior	Grup 1
Titulat/ada de grau mig	Grup 2
Cap superior (oficials majors)	
Cap de primera, cap d'equip informàtic, analistes, programadors d'ordinadors, caps de delineació	Grup 3 Nivell 1
Cap de segona, programadors/ores de màquines auxiliars, administradors/ores text, coordinador/a tractament de qüestionari, caps d'exportació, delineants projectistes, interpretes jurats	Grup 3 Nivell 2
Encarregats/encarregades	Grup 4 Nivell 1
Oficial de primera, controladors/ores, operadors/ores, delineants, caps de màquines bàsiques, tabuladors/ores; secretaris/secretàries de direcció; taquimecanògrafs/es; gestors/ores de recobraments	Grup 4 Nivell 2
Perforistes, verificadors/ores, classificadors/ores, oficial de primera, conductor/a	Grup 5 Nivell 1

CVE-DOGC-A-23296073-2023

Oficial de segona, coordinador/a d'estudis, cap de enquestes, inspectors/ores entrevistes	Grup 5 Nivell 2
Oficial de segona d'oficis varis; mecànics/mecàniques; fusters/eres; electricistes; lector/a de comptadors <sup>1</sup>	Grup 5 Nivell 3
Dibuixants, operadors/ores màquines bàsiques, entrevistadors/ores, enquestadors/ores, conserges majors	Grup 6 Nivell 1
Ajudants operadors, reproductors/ores de plànols, operadors/ores multicopistes i fotocopiadores	Grup 6 Nivell 2
Auxiliar	Grup 6 Nivell 3
Conserges, mossos, peons	Grup 7 Nivell 1
Auxiliar de primera ocupació <sup>2</sup> , ordenances, vigilants, personal de neteja <sup>3</sup>	Grup 7 Nivell 2

<sup>1</sup>Quan el lector/a de comptadors, a més de les funcions pròpies de lectura de consums dels comptadors de subministrament (aigua, gas i electricitat, etc.), realitzi funcions de verificació i inspecció, com les de precintatge/desprecintatge dels mòduls, plafons, armaris de protecció elèctrica així com en els mateixos equips de mesura; ubicacions, notificacions o possibles comunicats d'incidències en els equips de lectura (ruptures, frau, manipulació de comptadors, avaria dels comptadors.), quedaran assimilades al grup 5 nivell 1.

<sup>2</sup>La persona contractada com a auxiliar de primera ocupació podrà romandre en el grup i nivell indicat en el present Conveni col·lectiu per un període màxim de 18 mesos; transcorregut aquest termini se li haurà de reconèixer el grup i nivell corresponent a les seves funcions.

<sup>3</sup>S'elimina el nivell 3 del grup professional 7. Les persones enquadrades en el mateix passaran al nivell 2 grup 7 amb caràcter general.

(23.296.073)