

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Resolució EMT/1432/2026, de 6 de maig, 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 2025-2027 (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 2025-2027 (codi de conveni 79000375011994), subscrit en data 14 d'abril de 2026, per part de la representació social per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT 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 56/2024, de 12 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, 6 de maig de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2025-2027

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT 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 tres anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2025 i finalitzant el 31 de desembre de 2027, 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 disposat en l'article 84.2 i 84.3 de l'ET.

Article 7

Denúncia i pròrroga

A partir del dia 31 de desembre de 2027, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent en els 180 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-26127032-2026

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 procediments següents:

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.

Article 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 2, 4 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.

Per als anys 2025, 2026 i 2027, els increments salarials pactats en aquest Conveni no seran compensables ni absorbibles en un 75% dels mateixos en salaris bruts fins als 27.000 euros en còmput global, en un 50% dels mateixos en salaris bruts superiors a 27.000 euros fins a 35.000 euros i en un 25% en els salaris bruts superiors a 35.000 euros fins a 40.000€. Aquestes quantitats operaran de forma proporcional a la jornada de

CVE-DOGC-A-26127032-2026

treball de la persona treballadora.

En tot cas es podran compensar i absorbir íntegrament les quantitats que s'hagin incrementat a partir de l'1 de gener de 2025 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 excategoria 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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 normes següents:

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:

14.3.2 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.

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

14.3.4 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.

14.3.5 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.

14.3.6 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.

14.3.7 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

14.3.8 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.

14.3.9 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:

Criteris 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 jurídica-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 ("maquinari") com a nivell logístic ("programari").

15.2 Grup professional 2:

Criteris 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:

Criteris 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:

Criteris 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 propostes de contestació.
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 de o d'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.,

CVE-DOGC-A-26127032-2026

amb dades subministrades per altres persones que els prenguessin directament sobre la base de normes generalment precises.

15.6 Grup professional 6:

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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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, RLPT), si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En aquest supòsit, l'empresa informará, en la mesura que sigui possible, a la RLPT 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 tals 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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 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 teòricopràctic. De tot això, recaptaran el previ informe-consulta de la RLPT.

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, formada 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 2025

Per a l'any 2025 s'aplicarà un increment del 3% sobre les taules salarials de 2024 i amb efectes d'1 de gener de 2025 de conformitat amb la taula que consta en l'annex 2, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2025.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2025.

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 2026

Per a l'any 2026 s'aplicarà un increment del 4% sobre les taules salarials de 2025 i amb efectes d'1 de gener de 2026 de conformitat amb la taula que consta en l'annex 4, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2026.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2026.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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.

En tot cas, cap persona treballadora podrà percebre una quantitat inferior a l'SMI fixat legalment pel Reial decret 126/2026, de 18 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2026.

Finalitzat 2026, si l'IPC interanual de desembre de 2026 fos superior al 4% s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2027.

21.2 Any 2027

Per a l'any 2027:

Per a l'any 2027 s'aplicarà un increment del 4% sobre les taules salarials de 2026 i amb efectes d'1 de gener de 2027, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2027.

La Comissió Paritària del Conveni es reunirà el dia hàbil següent al de la publicació de les dades d'IPC interanual definitiu del 2026 de l'INE per a confeccionar les taules salarials del 2027. En el cas que l'aplicació d'aquesta previsió generi endarreriments, l'empresa disposarà d'un termini màxim de dos mesos des de la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària per a efectuar la regularització corresponent.

Finalitzat 2027, si l'IPC interanual de desembre de 2027 fos superior al 4% s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2028.

En tot cas, cap persona treballadora podrà percebre una quantitat mensual inferior a l'SMI fixat per al corresponent any, en còmput de 12, 14 o 16,5 pagues segons correspongui.

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 RLPT 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 RLPT.

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.

Si les despeses ocasionades per l'allotjament excedeixen dels imports establerts per la dieta completa, l'excés haurà de ser abonat per l'empresa, previ coneixement d'aquesta, autorització i posterior justificació per part de la persona treballadora.

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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 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 3, 5 i 7 del present Conveni col·lectiu.

Per als anys 2025, 2026 i 2027 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, retribuïnt-se l'import corresponent a un mes segons la taula de l'annex 8, 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

- 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 8 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:

$$\text{Plus nocturn} = (\text{salari brut anual/jornada anual}) \times 0,50$$

S'exceptua del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, en conseqüència, no correspondrà cap compensació econòmica addicional quan la persona treballadora ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica per aquest concepte, sempre que aquesta sigui, com a mínim, equivalent a la prevista en el present article.

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:

$$\text{Plus festiu} = (\text{salari brut anual/jornada anual}) \times 0,75$$

27.2 S'exceptua del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, en conseqüència, no correspondrà cap compensació econòmica addicional quan la persona treballadora ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica per aquest concepte, sempre que aquesta sigui, com a mínim, equivalent a la prevista en el present article.

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 màxima de treball queda establerta de la manera següent:

Per a l'any 2025: 1760 hores anuals.

Per a l'any 2026: 1752 hores anuals.

A partir de l'any 2027: 1744 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 RLPT, 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.

30.2 Amb la finalitat d'afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com de millorar l'organització del treball, es negociarà amb la representació legal de les persones treballadores, la possibilitat d'establir un marge de flexibilitat horària en l'inici i la finalització de la jornada laboral. En el seu cas, aquesta flexibilitat s'haurà d'aplicar dins dels límits que es determinin en cada empresa o centre de treball, tenint en compte les necessitats del servei i garantint el compliment de la jornada ordinària establerta.

Article 31

Calendari laboral

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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.

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

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

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

Valorat l'informe de la RLPT, l'empresa fixarà el calendari definitiu que haurà de ser exposat en un lloc visible en cada centre de treball, un mes abans de que comenci l'any i en tot cas, abans del 15 de gener de l'any corresponent.

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

31.4 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:

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

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 RLPT 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 de vacances 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 RLPT.

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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de 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, l'acreditació de la mateixa. 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 visqui 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 continua o 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 quant 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats 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 d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

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

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

h) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre 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 de la pròpia, tant en la sanitat pública com privada, 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.

En el supòsit de famílies nombroses i monoparentals, les persones treballadores podran disposar de 6 hores anuals addicionals, per acompanyar a visites mèdiques i a tutories escolars dels fills i filles o aquelles persones que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

Tanmateix, tindran dret a disposar d'aquestes hores addicionals les persones treballadores per a acompanyar a visites mèdiques de familiars consanguinis de primer grau en procés de càncer.

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

35.4 Amb efectes a partir de l'1 de gener de 2026, s'estableix un permís retribuït no justificable d'un dia a l'any per a assumptes propis a favor de totes les persones treballadores compreses dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

El gaudi d'aquest permís es podrà realitzar de manera fraccionada, en un màxim d'una fracció i no podrà acumular-se ni gaudir-se de forma contigua a períodes de vacances, ponts, Setmana Santa o Nadal, llevat d'acord exprés amb l'empresa.

La persona treballadora que desitgi fer ús d'aquest permís haurà de sol·licitar-lo per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de tres dies hàbils. En cas de necessitat sobrevinguda en què no sigui possible complir aquest termini de preavis, aquest podrà ser inferior.

En cas d'acumulació de sol·licituds per a una mateixa data, l'empresa podrà limitar el seu gaudi simultani per necessitats organitzatives i garantir l'activitat del servei.

35.5 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 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 de l'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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

durada major per acord entre empresa i persona treballadora o RLPT, 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 devent en tal caso 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 romanguí 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.

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 o paternitat, 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'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit, havent d'oferir un pla alternatiu que assegurí el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan tots dos progenitors/es, adoptants, guardadors/es o acollidors/es 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/es prematurs/es o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats/des 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 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 requereixi 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 exerceixi 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/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, continu 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 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, continu 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'aconseguir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'aconseguir 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 suposats en els quals

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 aollidor amb qui conviski 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 acrediti les condicions per a accedir al dret a aquesta.

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 caso l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues 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 corresponsabilitat 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, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de 15 dies precisant 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

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 RLPT 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 RLPT, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 RLPT.

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 RLPT, 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 en 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 exclouent 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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, humil·liant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent 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

Mesures planificades per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Les mesures recollides en el present article tenen caràcter obligatori per a les empreses amb una plantilla superior a 50 persones i seran d'aplicació voluntària en aquelles empreses amb 50 o menys persones treballadores:

1.- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni hi ha el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional. Essent els principis més immediats el respecte a la legalitat i respecte als drets humans, que obliguen a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat i la intimitat de les persones i la igualtat.

Les parts signants d'aquest acord pretenen mostrar el més absolut rebuig a qualsevol forma de discriminació de les persones LGTBI. En l'àmbit d'aquest acord, es recullen mesures que contribueixin a crear un context favorable on es garanteixin els drets de totes les persones i permetin avançar en l'erradicació de la discriminació per motiu de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Així mateix, les persones contractades per oferir serveis a un tercer tindran dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que a les persones de l'empresa usuària i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre qualsevol discriminació.

2.- Accés a l'ocupació.

Les empreses contribuïran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Per a això cal establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i

CVE-DOGC-A-26127032-2026

identitat sexual o la seva identitat i expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- Revisar els procediments de selecció de l'empresa per garantir que incorporin criteris d'igualtat de tracte i no-discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Proporcionar formació específica al personal responsable dels processos de selecció i contractació sobre diversitat sexual i de gènere, amb especial èmfasi en la sensibilització i l'erradicació d'estereotips envers les persones LGTBI.

3.- Classificació i promoció professional.

D'acord amb els principis d'igualtat i de no-discriminació, les empreses garantiran que la classificació professional, la promoció i els ascensos de les persones treballadores es duguin a terme d'acord amb criteris objectius basats en la qualificació, la capacitat i l'experiència. Cap d'aquests processos podrà comportar discriminació directa ni indirecta per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.

D'altra banda, el sistema de classificació professional, així com els mecanismes de promoció i ascens regulats en el present Conveni, es basen en elements objectius i transparents per garantir el desenvolupament de la carrera professional en igualtat de condicions per a totes les persones. Ser una persona LGTBI no predisposa per a l'exercici d'ocupacions o professions determinades ni pot constituir cap obstacle per al desenvolupament de la carrera professional.

Totes les mesures que es negociïn en aquest àmbit s'orientaran també a la formació de les persones que tinguin equips al seu càrrec, especialment aquelles que participin en processos de selecció, promoció o avaluació, per tal de garantir procediments objectius, neutres i lliures d'estereotips.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- Els sistemes de classificació professional establiran criteris que evitin qualsevol aspecte discriminatori, directe o indirecte, envers les persones LGTBI, i es basaran en elements objectius com la qualificació i la capacitat professional.
- Els procediments d'ascens seran objectius, transparents i neutres per prevenir qualsevol discriminació directa o indirecta envers les persones LGTBI, tant per pertinença o aparença com per associació amb persones del col·lectiu.
- Les persones treballadores tindran igualtat de tracte i d'oportunitats per presentar-se als processos de cobertura de llocs vacants, amb independència del sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- En les empreses on s'efectuïn avaluacions de l'acompliment, aquestes s'hauran de basar en criteris objectius i neutres, per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.
- Es garantirà la formació en igualtat de tracte i no-discriminació de totes les persones treballadores amb personal al seu càrrec, i especialment d'aquelles que tinguin responsabilitats en els processos de promoció i avaluació professional.

4.- Formació.

Amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics orientats a la protecció, el reconeixement i la garantia dels drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Aquesta formació anirà adreçada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, el personal directiu, les persones amb responsabilitat en la gestió de personal o recursos humans, la representació legal de les persones treballadores (RLPT) i les persones membres de les comissions d'investigació de protocols d'assetjament.

A més, les empreses adoptaran mesures per fomentar un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat sexual, familiar i de gènere, així com per difondre els protocols i recursos existents en matèria de protecció de drets LGTBI.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- Fer difusió del conjunt de mesures planificades en matèria LGTBI recollides en el present Conveni col·lectiu o, si escau, en els acords d'empresa, així com del seu abast i contingut.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i en la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

- Crear un programa específic de formació dins el pla de formació de l'empresa destinat al personal amb responsabilitats de direcció, als comandaments intermedis, a la RLPT i a les persones que puguin intervenir en la instrucció de denúncies per assetjament LGTBI.

- Incorporar en totes les comunicacions internes i externes un llenguatge inclusiu i no sexista, lliure de biaixos, estereotips o representacions excloents, especialment en documents, imatges i materials que reflecteixin la diversitat de models familiars i identitats.

- Promoure campanyes o accions de sensibilització sobre diversitat LGTBI adreçades a tota la plantilla, amb l'objectiu de fomentar un entorn laboral respectuós, obert i lliure de discriminacions.

5.- Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

Amb la finalitat de garantir un entorn laboral respectuós, divers, inclusiu i segur, l'empresa es compromet a promoure la diversitat en les plantilles i a implementar mesures específiques de protecció davant comportaments discriminatoris o violents, especialment els de caràcter LGTBIfòbic.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- Aplicar el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, regulat a l'annex 1, assegurant la protecció efectiva davant qualsevol comportament LGTBIfòbic.

- Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere en l'assignació o ús de la roba de treball o uniformitat, quan aquesta existeixi.

6.- Permisos i beneficis socials.

L'accés als permisos i als beneficis socials regulats en el present conveni, així com als previstos en la normativa vigent i en les polítiques internes de les empreses, s'aplicarà a totes les persones treballadores sense distinció per raó d'expressió o identitat de gènere, orientació sexual, ni pel fet de tractar-se de matrimonis o parelles de fet, incloses les parelles del mateix sexe.

En l'elaboració d'acords relacionats amb permisos o beneficis socials es garantirà la no discriminació cap a les persones LGTBI, incorporant una visió inclusiva que reconegui la diversitat familiar, incloent-hi les parelles del mateix sexe i altres models distints a la família tradicional.

Aquests acords podran incloure, entre d'altres aspectes, l'assistència a consultes mèdiques i la realització de tràmits legals, prestant especial atenció a les necessitats específiques de les persones trans.

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 RLPT.

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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 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'indiscrepàncies 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

48.1 La persona treballadora que es trobi en situació d'incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència haurà de comunicar a l'empresa aquesta situació amb la màxima diligència possible. Aquesta obligació de comunicació és independent del procediment de tramitació de la baixa, confirmació o alta mèdica, que es durà a terme conforme al que estableix el Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, o qualsevol altra normativa aplicable que pugui substituir-los en el futur.

48.2 L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents suposats 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 avui que consti en el comunicat

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 avui que consti en el comunicat oficial d'alta.

48.3 Es reconeixerà el dret a les millores de prestacions socials un cop assolits 180 dies d'antiguitat a l'empresa. Tanmateix, aquest requisit no serà exigible quan la situació d'incapacitat temporal derivi d'una malaltia comuna que comporti una hospitalització igual o superior a 4 dies, d'un accident de treball, d'una malaltia professional, de la interrupció de l'embaràs, dels supòsits de menstruació incapacitant secundària o dels processos vinculats a la donació d'òrgans o teixits per a trasplantament.

48.4 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.

48.5 L'empresa podrà verificar l'estat de salut de la persona treballadora que sigui al·legat per aquesta per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de la persona treballadora a aquests reconeixements pot determinar la suspensió dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

48.6 Els complements de prestació d'IT s'extingiran quan s'extingeixi la relació laboral.

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 basti 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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.

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

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'empara del que s'estableix en 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 concerti 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 en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Article 57

Contracte fix-discontinú

1. El contracte per temps indefinit fix-discontinú 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-discontinú 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-discontinú 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,

CVE-DOGC-A-26127032-2026

per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

2. Les persones treballadores amb contracte fix-discontinuu 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-discontinuu 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-discontinuos a temps parcial fins a la publicació d'un nou Conveni. En tot cas, els/les treballadors/es fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els/les treballadors/es 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 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 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de Formació Professional, així com amb els qui posseeixin 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'empenta 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 concerti 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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 est, 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 RLPT 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.

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

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 adicional 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 anés de les hores de treball.

Article 68

Drets, obligacions i garanties de la RLPT

La RLPT (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/des 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 RLPT

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 RLPT 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 Tauló 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 RLPT un tauló virtual com a via d'informació d'aquests/es representants amb les persones treballadores incloses en el seu àmbit de representació i sobre les matèries pròpies de la seva estricta competència.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 tauló 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/es 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 RLPT 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.

Igualment, seràn a càrrec de les empreses i no computaran com a part del crèdit d'hores mensual les hores dedicades per la RLPT dins de l'horari de treball a les reunions de la Comissió Tècnica de Classificació Professional creada per la disposició addicional tercera.

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/es, venedors/es, socis/es, i qualssevol altra 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 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 RLPT 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/da.
- 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 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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'1,59 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 quantia d'1,59 euros es pacta per a l'any 2025. Aquesta quantitat s'actualitzarà cada any en la mateixa proporció que el salari base, quanties detallades a l'annex 6 del present Conveni.

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 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 tauló 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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.

16. Els períodes d'inactivitat laboral causats per problemes tècnics, no imputables a la persona treballadora, durant el treball a distància seran comptabilitzats com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta acrediti degudament la incidència davant l'empresa quan sigui possible.

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 comunicarà a la RLPT 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:

CVE-DOGC-A-26127032-2026

- 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 els canvis de residència o domicili.
- 81.6 Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
- 81.7 La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta al treball per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- 81.8 L'embriaguesa ocasional.
- 81.9 L'incompliment de l'obligació de registrar diàriament la jornada laboral, sense causa justificada.
- 81.10 El mal ús o l'ús indegut ocasional dels dispositius electrònics o eines informàtiques facilitades per l'empresa, fora de les condicions permeses.
- 81.11 Utilitzar o emetre expressions ofensives i/o discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, identitat i expressió de gènere o característiques sexuals.
- 81.12 Utilitzar o emetre expressions ofensives i/o discriminatòries contra les persones per raó de sexe.
- 81.13 Realitzar actuacions puntuals, no reiterades i d'escassa entitat, que generin un tracte irrespectuós, incòmode o inapropiat en l'entorn laboral.

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.
- 82.8 L'abandonament 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

82.14 Revelació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.

82.15 L'incompliment reiterat de l'obligació de registrar diàriament la jornada laboral, sense causa justificada.

82.16 El mal ús o l'ús indegut reiterat dels dispositius electrònics o eines informàtiques facilitades per l'empresa, fora de les condicions permeses.

82.17 La reiteració d'expressions ofensives o discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació sexual, identitat sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.

82.18 La reiteració d'expressions ofensives o discriminatòries contra les persones per raó de sexe.

82.19 La realització de conductes hostils o intimidatòries que suposin un menyscabament rellevant de la dignitat o integritat de la persona.

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/es.

83.6 Revelar a terceres persones dades de l'empresa o dels seus clients/es, sense intervenir autorització expressa d'aquestes.

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, entès com qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de naturalesa sexual que atempti contra la dignitat d'una persona o creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

83.13 L'assetjament laboral o mobbing, consistent en la realització sistemàtica i continuada de conductes hostils, humiliants o intimidatòries dirigides a menyscar la integritat física, psicològica o professional d'una persona.

83.14 L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals, mitjançant conductes reiterades o especialment greus que tinguin per objecte o produeixin un efecte de discriminació, intimidació o vulneració de la dignitat.

83.15 La difusió, revelació o ús indegut d'informació o dades personals relatives a l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, inclosa la comunicació sense consentiment o sense base legal legítima.

83.16 Les represàlies exercides contra qui presenti queixes, reclamacions o denúncies destinades a impedir la seva discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

83.17 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.

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

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

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

83.21 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 tingué caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués danyar la imatge de l'empresa o les seves persones treballadores.

83.22 La difusió de captacions o gravacions d'imatges de so, que puguin resultar ofensives o bé afectar a la dignitat de les persones o aquelles que puguin perjudicar greument la imatge o el crèdit de l'empresa en el sector dins de l'horari laboral, sempre i quan la finalitat de l'acció no persegueixi l'exercici d'un dret legítim de la persona treballadora.

83.23 La manipulació, alteració o falsificació del registre de jornada o de qualsevol altre sistema de control horari, sigui per benefici propi o aliè.

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 RLPT

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 RLPT 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.

En les empreses en les quals no es disposi de RLPT, 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/des 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/des a petició de la part a qui representin.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

87.3 Reunions. La Comissió Paritària es reunirà 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/es, 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 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.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

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 2 del grup professional 7. En conseqüència, les persones que hi estaven enquadrades passaran a integrar-se en el grup professional 7, que resta configurat sense nivells.

Disposició addicional tercera

En el termini màxim de tres mesos des de la publicació del present Conveni, es constituirà la Comissió Tècnica de Classificació Professional del sector.

Aquesta Comissió tindrà per objecte l'estudi, l'anàlisi, i, si escau, la proposta d'actualització dels criteris, grups, llocs de treball o sistemes de classificació professional aplicables en l'àmbit del sector, d'acord amb la normativa vigent i amb les necessitats organitzatives i funcionals que es puguin identificar.

La composició, el règim de funcionament i el calendari de treball de la Comissió s'establiran per acord de les parts signants del Conveni, garantint en tot cas la representació paritària de la part social i de la part empresarial.

Els treballs i, si escau, les propostes que resultin de l'activitat de la Comissió seran elevats a la comissió negociadora del Conveni als efectes oportuns.

Disposició final

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

Annex 1

Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI

L'article 8.4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, preveu que, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquestes.

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures específiques davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, bé l'ampliï expressament per incloure-les, sempre que compleixin amb el regulat en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre i en el present Conveni.

En atenció a l'anterior i per a aquells supòsits en què l'empresa no disposi del seu propi protocol, s'inclou a continuació un de caràcter obligatori per a les empreses de més de 50 persones treballadores afectades pel present Conveni.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

1.- Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals reconeguts per la Constitució Espanyola.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb aquests drets, les empreses adscrites a aquest Conveni i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a tractar amb la màxima diligència qualsevol situació d'assetjament o violència, i mostren el seu compromís explícit i ferm de no tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria, quedant expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Segons la Llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBI-fòbia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repulsa, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Tanmateix, segons la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, en l'àmbit laboral, la LGTBI-fòbia inclou, entre altres, els diversos tipus de discriminació, i també l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals i l'assetjament sexual, que, a més d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona LGTBI o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, en dificulten la promoció, l'ocupació de funcions, l'accés a càrrecs directius, la remuneració o el reconeixement professional.

2.- Àmbit d'aplicació

El protocol serà d'aplicació a totes les persones que treballin a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

Així mateix, també s'aplicarà als qui sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres. L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol no està determinat ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral.

3.- Principis rectors i garanties del procediment

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, realitzades sense demores indegudes.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades, oferint un tracte just a totes les parts implicades.
- Confidencialitat: totes les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar estricta reserva.
- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a la seva seguretat i salut, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, de protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.
- Contradicció i imparcialitat: es garantirà una audiència justa per a totes les parts.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat hagués comportat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir-la a les condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i de temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia per qualsevol dels mitjans habilitats, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació d'assetjament.

4.- Comissió d'atenció a l'assetjament

a) Composició

La Comissió d'atenció a l'assetjament estarà formada per un màxim de quatre persones, de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

L'empresa informará la persona denunciant que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores o per una persona designada per ella.

b) Formació

Les persones membres de la Comissió hauran de comptar amb formació específica en matèria d'igualtat, discriminació LGTBI, tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament, amb una durada mínima de deu hores formatives.

c) Incompatibilitat

No podran formar part de la Comissió les persones que tinguin parentiu, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el cas.

La incompatibilitat podrà ser manifestada per qualsevol membre de la Comissió o per la persona afectada.

d) Termini

La Comissió es reunirà en un termini màxim de tres dies hàbils des de la recepció de la denúncia o coneixement del fet, d'acord amb el procediment establert.

e) Funcions de la Comissió

- Rebre totes les denúncies per qualsevol tipus d'assetjament o discriminació per raó d'orientació o d'identitat sexual i expressió de gènere.
- Dur a terme la investigació d'acord amb aquest protocol o delegar la investigació a una entitat o persona experta eterna amb acreditada competència.
- Realització d'entrevistes separades i amb consentiment exprés.
- La primera actuació que haurà de dur a terme la Comissió serà la d'audiència de les parts denunciant i denunciada, sempre per separat, amb la finalitat d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i amb totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri que han de comparèixer, inclosa la Representació Legal de les Persones Treballadores del centre. En qualsevol cas, les persones entrevistades podran ser assistides en les seves intervencions per una persona de la RLPT de la seva elecció o qualsevol altra persona de confiança, fins i tot aliena a l'empresa.
- L'empresa facilitarà a la Comissió els mitjans adequats i l'accés a la informació rellevant.
- Recomanar i proposar l'adopció de mesures cautelars durant tot el procediment.

Les mesures cautelars s'apliquen amb l'objectiu de protegir la persona denunciant, garantir el seu benestar i evitar l'agreujament de la situació.

Han de ser proporcionades, motivades, acceptades per les parts afectades, no poden suposar perjudici laboral o salarial per a la persona assetjada i s'han d'adaptar a cada cas, evitant la revictimització.

Sense caràcter limitatiu, a continuació s'indiquen algunes mesures que la Comissió pot proposar:

- Separació física provisional: canvi temporal d'espai de treball, torn o ubicació.
- Modificació provisional de funcions per evitar interacció directa.
- Teletreball o flexibilització de la modalitat de prestació de serveis.
- Ordre de no contacte directe o indirecte entre les parts.
- Prohibició temporal d'accés a determinats espais si es considera necessari.
- Elaborar l'informe de conclusions de la investigació del cas.
- Supervisar el compliment de les mesures adoptades i vetllar per les garanties del protocol.

5.- Procediment d'actuació

1. El procediment s'iniciarà quan la persona afectada, o qui ella autoritzi, formuli una denúncia escrita adreçada a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament.

CVE-DOGC-A-26127032-2026

Si la denúncia s'ha presentat a través del canal de denúncies sense tenir el consentiment de la persona suposadament assetjada; la primera entrevista que realitzi la Comissió d'atenció a l'assetjament serà amb aquesta amb l'objectiu de prendre declaració i ratificació de la denúncia.

Si la denúncia no fos ratificada, aquesta circumstància formarà part de l'expedient abans del seu arxiu i, en funció dels fets denunciats, la Comissió podrà portar a terme un seguiment del cas.

Amb independència del canal utilitzat (correu o canal de denúncia) per a la comunicació de la denúncia, l'empresa haurà de garantir la màxima serietat i confidencialitat de totes les denúncies.

2. La presentació implica el compromís de col·laborar en les actuacions necessàries per investigar el cas.

3. Rebuda la denúncia, la Comissió disposarà de tres dies hàbils per iniciar la investigació, amb les pautes següents:

- Valoració de mesures cautelars.
- Obtenció de tota la informació necessària.
- Realització d'entrevistes per separat i amb consentiment exprés de les persones entrevistades.

La primera actuació que haurà de dur a terme la Comissió serà la d'audiència de les parts denunciant i denunciada, sempre per separat, amb la finalitat d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i amb totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri que han de comparèixer, inclosa la Representació Legal de les Persones Treballadores del centre. En qualsevol cas, les persones entrevistades podran ser assistides en les seves intervencions per una persona de la RLPT de la seva elecció o qualsevol altra persona de confiança, fins i tot aliena a l'empresa.

- Registre d'actes de totes les reunions i entrevistes.

- Redacció de l'informe que haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

4. La resolució s'haurà d'emetre a la direcció de l'empresa en un termini màxim de quinze dies laborals. Aquest termini es podrà ampliar en 10 dies, en cas que la Comissió ho consideri necessari en atenció al cas concret.

6.- Mesures de reparació

1. Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat hagués comportat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir-la a les condicions anteriors, si així ho sol·licita.

2. Protecció a la salut de les víctimes: Si l'assetjament realitzat hagués comportat un dany a la salut de la persona treballadora, l'empresa oferirà, sempre que sigui possible, suport psicològic i de qualsevol altre tipus, que la persona treballadora necessiti.

7.- Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió realitzarà un seguiment del compliment i dels resultats de les mesures adoptades.

Se n'aixecarà acta i es remetrà a la direcció de l'empresa i a la representació legal de les persones treballadores, garantint sempre la confidencialitat de les dades personals.

Annex 2

Taules salarials any 2025

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Grup 1	30.758,66€	2.197,05€	1.864,16€

CVE-DOGC-A-26127032-2026

Grup 2	25.887,40€	1.849,10€	1.568,93€
Grup 3 nivell 1	25.052,31€	1.789,45€	1.518,32€
Grup 3 nivell 2	24.078,06€	1.719,86€	1.459,28€
Grup 4 nivell 1	22.825,45€	1.630,39€	1.383,36€
Grup 4 nivell 2	22.547,08€	1.610,51€	1.366,49€
Grup 5 nivell 1	22.268,74€	1.590,62€	1.349,62€
Grup 5 nivell 2	21.990,37€	1.570,74€	1.332,75€
Grup 5 nivell 3	21.041,82€	1.502,99€	1.275,26€
Grup 6 nivell 1	20.459,39€	1.461,39€	1.239,96€
Grup 6 nivell 2	18.371,70€	1.312,26€	1.113,44€
Grup 6 nivell 3	16.973,73€	1.212,41€	1.028,71€
Grup 7	16.701,56€	1.192,97€	1.012,22€

Annex 3

Diets 2025

Dieta completa	68,88€
Mitja dieta	29,23€
Menjar	11,84€
Quilometratge	0,37€

Annex 4

Taules salarials any 2026

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Grup 1	31.989,01€	2.284,93€	1.938,73€
Grup 2	26.922,89€	1.923,06€	1.631,69€
Grup 3 nivell 1	26.054,41€	1.861,03€	1.579,05€
Grup 3 nivell 2	25.041,18€	1.788,66€	1.517,65€
Grup 4 nivell 1	23.738,47€	1.695,60€	1.438,70€

CVE-DOGC-A-26127032-2026

Grup 4 nivell 2	23.448,96€	1.674,93€	1.421,15€
Grup 5 nivell 1	23.159,49€	1.654,25€	1.403,61€
Grup 5 nivell 2	22.869,98€	1.633,57€	1.386,06€
Grup 5 nivell 3	21.883,49€	1.563,11€	1.326,27€
Grup 6 nivell 1	21.277,77€	1.519,84€	1.289,56€
Grup 6 nivell 2	19.106,57€	1.364,75€	1.157,97€
Grup 6 nivell 3	17.652,68€	1.260,91€	1.069,86€
Grup 7	17.369,62€	1.240,69€	1.052,70€

Annex 5

Dietes 2026

Dieta completa	71,64€
Mitja dieta	30,40€
Menjar	12,31€
Quilometratge	0,39€

Annex 6

Despeses treball a distància i teletreball

2025	1,59
2026	1,66

Annex 7

Plus idiomes

Grup professional	Plus mensual idiomes 2025	Plus mensual idiomes 2026
Grup 1	128,16€	133,29€
Grup 2	107,86€	112,18€
Grup 3 nivell 1	104,38€	108,56€

CVE-DOGC-A-26127032-2026

Grup 3 nivell 2	100,33€	104,34€
Grup 4 nivell 1	95,11€	98,91€
Grup 4 nivell 2	93,94€	97,70€
Grup 5 nivell 1	92,79€	96,50€
Grup 5 nivell 2	91,62€	95,29€
Grup 5 nivell 3	87,68€	91,19€
Grup 6 nivell 1	85,25€	88,66€
Grup 6 nivell 2	76,55€	79,61€
Grup 6 nivell 3	70,72€	73,55€
Grup 7	69,59€	72,37€

Annex 8

Plus disponibilitat

Grup professional	2025		2026	
	Hora disponible	Hora nocturna disponible/Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener	Hora disponible	Hora nocturna disponible/Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener
Grup 1	2,60€	2,71€	2,71€	4,07€
Grup 2	2,20€	2,28€	2,28€	3,42€
Grup 3 nivell 1	2,12€	2,20€	2,20€	3,30€
Grup 3 nivell 2	2,03€	2,11€	2,11€	3,19€
Grup 4 nivell 1	1,94€	2,02€	2,02€	3,01€
Grup 4 nivell 2	1,92€	2,00€	2,00€	2,97€
Grup 5 nivell 1	1,89€	1,96€	1,96€	2,94€
Grup 5 nivell 2	1,88€	1,95€	1,95€	2,90€
Grup 5 nivell 3	1,78€	1,85€	1,85€	2,77€
Grup 6 nivell	1,73€	1,80€	1,80€	2,70€

CVE-DOGC-A-26127032-2026

1				
Grup 6 nivell 2	1,51€	1,51€	1,51€	2,42€
Grup 6 nivell 3	1,43€	1,49€	1,49€	2,23€
Grup 7	1,42€	1,48€	1,48€	2,20€

Annex 9

Taula d'equivalències

Categories	Grup professional
Titulat/da de grau superior	Grup 1
Titulat/da 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/res de màquines auxiliars, administradors/res text, coordinador/a tractament de qüestionari, caps d'exportació, delineants projectistes, interpretes jurats	Grup 3 nivell 2
Encarregats/des	Grup 4 nivell 1
Oficial de primera, controladors/res, operadors/res, delineants, caps de màquines bàsiques, tabuladors/res; secretaris/es de direcció; taquimecanògrafs/es; gestors/es de recobraments	Grup 4 nivell 2
Perforistes, verificadors/res, classificadors/res, oficial de primera, conductor/a	Grup 5 nivell 1
Oficial de segona, coordinador/a d'estudis, Cap de enquestes, Inspectors/res entrevistes	Grup 5 nivell 2
Oficial de segona d'oficis varis; mecànics/ques; fusters/res; electricistes; lector/a de comptadors ¹	Grup 5 nivell 3
Dibuixants, operadors/res màquines bàsiques, entrevistadors/res, enquestadors/res, Conserges majors	Grup 6 nivell 1
Ajudants operadors, reproductors/res de plànols, operadors/res multcopistes i fotocopiadores	Grup 6 nivell 2
Auxiliar	Grup 6 nivell 3
Conserges, mossos, peons, auxiliar de primera ocupació ² , ordenances, vigilants/tes, personal de neteja ³	Grup 7

CVE-DOGC-A-26127032-2026

1 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 parts d'incidències en els equips de lectura (ruptures, frau, manipulació de comptadors, avaria dels comptadors.), quedaran assimilades al grup 5 nivell.

2 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.

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

(26.127.032)