

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/285/2020, de 28 de gener, 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 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya pels anys 2019-2021, subscrit en dates 5 de desembre de 2019 i 28 de gener de 2020, en representació dels treballadors, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT (FeSMC-UGT) i per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO), i en representació de la part empresarial per Foment del Treball Nacional i PIMEC, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut, amb notificació a la Mesa negociadora.

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

Barcelona, 28 de gener de 2020

Enric Vinaixa i Bonet

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

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials Foment del Treball Nacional i PIMEC, d'una part, i els sindicats FeSMC-UGT Catalunya (Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, d'una altra.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació 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 l'activitat principal de les quals sigui la definida en l'article anterior, i no tingui conveni d'aplicació propi.

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 d'aplicació en tot el territori de Catalunya.

Article 5

Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 3 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2019 i finalitzant el 31 de desembre de 2021, 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.

Els Convenis d'empresa, en les matèries que a cada moment es determini per llei, tindran prioritat aplicativa respecte a les matèries que tinguin expressament reservades. No obstant això, el present Conveni col·lectiu serà d'aplicació subsidiària per a aquelles empreses i persones treballadores que ja disposin de conveni d'empresa propi.

Article 7

Denúncia i pròrroga

A partir del dia 31 de desembre de 2021, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent entre 90 i 30 dies anteriors de la data de venciment o de qualsevol

CVE-DOGC-A-20038084-2020

de les seves pròrroques. 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.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acordem que, transcorregut el primer any d'ultraactivitat, la Mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, amb una durada de fins a 12 mesos. Durant aquest període continuarà sent aplicable el conveni vençut.

Finalitzat el període de negociació, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està esgotada. En aquest cas, totes dues parts, de comú acord, o qualsevol d'elles podrà decidir recórrer a algun dels següents procediments:

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

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

- a) L'orientació concreta de mesures tendents a la solució de divergències en el procés de negociació col·lectiva.
- b) La determinació d'una pròrroga en el procés de negociació, sempre preservant mentrestant la vigència del Conveni col·lectiu anterior.
- c) Si escau, la recomanació sobre la realització d'un estudi que analitzi la possibilitat d'incorporar aquest àmbit de negociació col·lectiva a un altre Conveni col·lectiu preexistent.
- d) Derivar el cas al procediment de conciliació o mediació amb arbitratge delegat de la pròpia 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 pròpia 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 pròpia 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.

Fins a la finalització d'aquest procediment es mantindrà la vigència del Conveni col·lectiu.

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.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Article 8

Compensació i absorció

Els salaris fixats en els annexos 1, 3, 5, 7 i 8 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 propi articulat s'indiqui en altres termes.

Article 9

Complement ad personam derivat de l'antiguitat

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

Article 10

Complement excategoría personal

Aquest complement, que neix en el Conveni 2008-2011 com 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, en 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 supòsit, 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 en la seva totalitat.

Capítol II

Organització del treball i funcionis

Article 13

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Organització del treball

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

Article 14

Aspectes bàsics de la classificació professional

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

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

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

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

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

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

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

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

a) 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.

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

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

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

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

14.3.4 Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del/de

CVE-DOGC-A-20038084-2020

la titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

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

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

Article 15

Grup professional

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

15.1 Grup professional 1:

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

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

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

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

1. Coordinació, supervisió, ordenació o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.
2. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes localitzades de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processaments 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 (hardware) com a nivell logístic (software).

15.2 Grup professional 2:

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

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

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

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 d'I+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, baix 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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 d'I+D+i de projectes complets segons instruccions.
5. Tasques que suposen la supervisió de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori i oficina, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior.
6. Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.
7. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes del/de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.
8. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
10. Tasques automatitzades triant el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

15.5 Grup professional 5:

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

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

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

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'oficis industrials amb capacitat suficient per a resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia 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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

de plantilles segons codi a aquest efecte.

9. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres persones que els prenguessin directament sobre la base de normes generalment precises.

15.6 Grup professional 6:

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 d'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, telex 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, 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 sí de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral.

Si, com 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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

ampliacions o reduccions de plantilla, per a cobrir vacants o ampliacions d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

16.3 L'empresa haurà de comunicar a la Representació Legal dels Treballadors i les Treballadores (d'ara endavant, RLT), si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En aquest supòsit, l'empresa informará, en la mesura que sigui possible, a la RLT amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'executivitat de la mesura per part de l'empresa.

16.4 Si, com 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 es superin els terminis previstos.

16.5 Si, com 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 com 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:

a) 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.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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

c) 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 es 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 teòric-pràctic. De tot això, recaptaran el previ informe-consulta de la RLT.

Article 18

Mobilitat geogràfica

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

Article 19

Successió d'empresa

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

Capítol III

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 20

Estructura salarial

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

Article 21

Increment salarial

21.1 Any 2019

Per a l'any 2019 s'aplicarà un increment del 2% sobre les taules salarials de 2018 i amb efectes d'1 de gener de 2019 de conformitat amb la taula annex 1, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2019.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2019.

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

Les persones treballadores no cobraran en cap cas un salari inferior al salari mínim interprofessional fixat pel Reial decret 1462/2018, de 21 de desembre per l'any 2019 en 12.600 euros a l'any per una jornada de treball a temps complet.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

21.2 Any 2020

Per a l'any 2020 s'aplicarà un increment del 2% sobre les taules salarials de 2019 i amb efectes d'1 de gener de 2020 de conformitat amb la taula annex 3, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2020.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2020.

A partir de l'1 de gener de 2020 qualsevol persona treballadora afectada per aquest Conveni no podrà percebre una quantitat anual inferior a 13 000 € per una jornada de treball a temps complet. S'exclouen per a aquest còmput els complements o plusos que estiguin contemplats en el present Conveni col·lectiu (per exemple: nocturnitat, hores extres, pagaments per festius, plus d'idiomes, plus de disponibilitat, complement ad personam derivat de l'antiguitat, complement excategoria professional, dietes, quilometratge o altres previstos en aquest conveni). En tot cas, cap persona treballadora podrà percebre una quantitat inferior al SMI fixat legalment.

21.2 Any 2021

Per a l'any 2021 s'aplicarà un increment del 1,8% sobre les taules salarials de 2020 i amb efectes d'1 de gener de 2021 de conformitat amb la taula annex 5, la qual cosa donarà lloc a les taules per al 2021.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2021.

A partir de l'1 de gener de 2021 qualsevol persona treballadora afectada per aquest Conveni no podrà percebre una quantitat anual inferior a 14 000 € per una jornada de treball a temps complet. S'exclouen per a aquest còmput els complements o plusos que estiguin contemplats en el present Conveni col·lectiu (per exemple: nocturnitat, hores extres, pagaments per festius, plus d'idiomes, plus de disponibilitat, complement ad personam derivat de l'antiguitat, complement excategoria professional, dietes, quilometratge o altres previstos en aquest conveni).

Article 22

Gratificacions extraordinàries

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

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

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

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

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

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

Article 23

Dietes

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

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

23.3 Mitja dieta: la persona treballadora percebrà la mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en que 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 el menjar.

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

23.4 Menjar: la persona treballadora percebrà la dieta per menjar quan, com a conseqüència de les necessitats

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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, com 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 2, 4 i 6 del present Conveni col·lectiu.

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 teòric-pràctiques 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 7, 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 preavis 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 acordar la disponibilitat definida en aquest article en els següents casos:

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

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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

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

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

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

- a) Les contractacions realitzades per a treballs que, per la seva pròpia naturalesa es consideren nocturns, tals com guardes, porters/eres, serens/serenes o similars que fossin contractats/ades per a desenvolupar les seves funcions durant la nit.
- b) Quan la persona treballadora afectada parcialment per l'horari nocturn ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica.

Article 27

Plus festiu

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

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

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

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

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

- a) Les contractacions realitzades per treballs que per la seva pròpia naturalesa es considerin habitual treballar en diumenges o festius.
- b) Quan la persona treballadora afectada ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica.

Article 28

Uniformes

Quan les empreses exigeixin una uniformitat específica a determinades persones treballadores els proveirà de

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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'aquestes 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 del mateix estarà subjecta a l'acceptació per part de l'empresa, així com els terminis de devolució.

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

Capítol IV

Jornada de treball

Article 30

Jornada de treball

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

- Per a l'any 2019: 1772 hores anuals.
- Per a l'any 2020: 1768 hores anuals.
- Per a l'any 2021: 1764 hores anuals.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent han de transcórrer 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 de forma negociada amb la RLT, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.

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 posats a la seva disposició per l'empresa i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Article 31

Calendari laboral

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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:

- a) L'empresa comunicarà a la RLT, si n'hi hagués, o a les persones treballadores, una proposta de calendari.
- b) La RLT, en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte la proposta de l'empresa.
- c) Valorat l'informe de la RLT, l'empresa fixarà el calendari definitiu que haurà de ser exposat en un lloc visible en cada centre de treball.

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

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

31.5 En el supòsit de desacord, les parts es 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:

- a) Com a regla general es manté el criteri de supressió de les hores extraordinàries habituals.
- b) No obstant això, es mantindrà la possibilitat de realitzar les hores extraordinàries necessàries per causes especials, tals com 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 retribuit 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 RLT dins dels quatre primers mesos de l'any. En cas de desacord, es 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 RLT.

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a 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 gaudeixi el personal comprès en l'àmbit del present Conveni seran les nacionals, autonòmiques i locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel departament competent de la Generalitat de Catalunya.

Capítol V

Permisos i excedències

Article 35

Permisos

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni

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

b) Tres dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de 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) de l'Estatut dels treballadors per a aquests casos.

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

La persona treballadora haurà de comunicar els dies escollits 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 legal o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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

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

35.3 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 en 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 es 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 número 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, tals com 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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Durant els primers sis mesos 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.

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

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i persona treballadora o RLT, per a atendre la cura d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 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 dos 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 justificades de funcionament d'aquesta.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, en el seu cas, 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

Article 39

Suspensió del contracte de treball per naixement o cura de menor

39.1 El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor o de la progenitora diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil. El temps de gaudi s'aplicarà gradualment en funció del que s'estableix en l'article 39.3 del present conveni.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o la nounada hagi de romandre hospitalitzat/ada a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor o l'altra progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat o la nounada precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut o la nascuda es trobi hospitalitzat/ada, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

En el supòsit de defunció del fill o de la filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun/a dels/de les progenitors/ores per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre/a progenitor/a.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, en el seu cas, en els Convenis col·lectius. Quan els/les dos/dues progenitors/ores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la Direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

39.2 En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'ET la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador/a o acollidor/a. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un/a mateix/a menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels/de les progenitors/ores al país d'origen del/de l'adoptat/ada, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre/a adoptant, guardador/a amb finalitats d'adopció o acollidor/a.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els Convenis col·lectius. Quan els/les dos/dues adoptants, guardadors/ores o acollidors/ores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o de la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats anteriors tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun/a dels/les progenitors/ores. La mateixa ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

39.3 El que s'estableix en els punts 1 i 2 s'aplicarà gradualment en la forma establerta per la disposició transitòria tretzena del Text refós de l'Estatut dels treballadors, afegida per l'article 218 del Reial decret llei 6/2019, de la següent manera:

A partir de l'1 d'abril de 2019:

En el cas de naixement, la mare biològica gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats en el punt 1 del present article.

El/la progenitor/a diferent a la mare biològica comptarà amb un període de suspensió total de 8 setmanes, de

CVE-DOGC-A-20038084-2020

les quals les dues primeres haurà de gaudir-les de manera ininterrompuda immediatament després del part. Les sis setmanes restants podran ser de gaudi acumulat o interromput fins que el fill o la filla compleixin els 12 mesos.

La mare biològica podrà cedir a l'altre/a progenitor/a un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.

En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, cada progenitor/a disposarà d'un període de permís de sis setmanes, per gaudir a temps complet de manera obligatòria immediatament després de la resolució judicial. Addicionalment a les sis setmanes de gaudi obligatori, els/les progenitors/ores podran disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de manera ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que es preveu en l'article 48.5 de l'ET. Cada progenitor/a podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les dotze setmanes a la disposició del altre progenitor/a. Quan els dos progenitors que exerceixen aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A partir de l'1 de gener de 2020:

En el cas de naixement, l'altre/a progenitor/a comptarà amb un període de suspensió total de 12 setmanes, de les quals les quatre primeres haurà de gaudir-les de manera ininterrompuda immediatament després del part. Les 8 restants podran ser de gaudi interromput fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos.

La mare biològica podrà cedir a l'altre/a progenitor/a un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.

En el cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, cada progenitor/a disposarà d'un període de suspensió de 6 setmanes a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Junt a les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors/ores podran disposar d'un total de 16 setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de manera ininterrompuda dins dels 12 mesos següents a la finalització del període anterior de conformitat amb el que es preveu en l'article 48.5 de l'ET.

Cada progenitor/a podrà gaudir individualment d'un màxim de 10 setmanes sobre les 16 setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les 16 setmanes a la disposició de l'altre/a progenitor/a.

A partir d'1 de gener de 2021:

Cada progenitor/a gaudirà d'un període de suspensió del contracte de treball de 16 setmanes, incloent sis setmanes de permís obligatori ininterromput i immediatament posterior al part, l'adopció o la guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, per a cadascun/a d'ells/d'elles, sent d'aplicació íntegra la nova regulació disposada en la present llei.

39.4 En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el/la lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 40

Permís per cura del lactant

40.1 En els supòsits de naixement de fill/a, guarda amb fins d'adopció, 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 o acolliment múltiples.

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre/a 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, Direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

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

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

Article 41

Reducció de jornada per cures

41.1 Qualsevol persona treballadora que tingui a la seva cura directa un/a menor de 12 anys o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, 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 d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 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, guarda 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, d'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/ada 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, continua i permanent, acreditada 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 18 anys. Per acord entre l'empresa i la persona treballadora, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos 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 justificades de funcionament d'aquesta.

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.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la RLT en la forma que es determina en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a que 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 escau, amb la RLT, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

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

Serà aplicable el següent període transitori per a l'aplicació d'aquesta mesura segons el Reial decret llei 6/2019:

- Per a les empreses de 151 i 250 persones treballadores: a partir del 8 de març de 2020.
- Per a les empreses de 101 i 150 persones treballadores: a partir del 8 de març de 2021.
- Per a les empreses de 50 i 100 persones treballadores: a partir del 8 de març de 2022.

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 escau, amb la RLT, que contindrà, almenys, les següents matèries:

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

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

- a) Objectius i terminis que aconseguir per a eradicar qualsevol tipus de discriminació detectada.
- b) Accions que 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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 regulats a l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels treballadors.

43.3 Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 44

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

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

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

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

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

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

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

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

En aquest sentit, proposem implementar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa, la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa i el Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe

CVE-DOGC-A-20038084-2020

en l'empresa, elaborats i signats pels i per les agents sindicals i empresarials més representatius/ives de Catalunya en el si del Consell de Relacions Laborals.

Article 45

Igualtat col·lectiu LGTBI

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu, a fi de donar compliment i desenvolupament al que s'estableix en la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular el que s'estableix en els seus articles 20 i 21, recomanen l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

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

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

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

Article 46

Gestió de la diversitat d'origen

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

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

Article 47

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

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

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 conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada; en defecte d'això, aquesta determinació

CVE-DOGC-A-20038084-2020

correspondrà a la persona afectada.

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 com 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 com 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, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació 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'indisidències fins que el jutge o la jutgessa dictin l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Capítol VII

Règim assistencial

Article 48

Prestacions complementàries per malaltia o accident

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

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

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

Capítol VIII

Seguretat i salut laboral

Article 49

Seguretat i salut laboral

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

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

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

Article 50

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 51

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 52

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 53

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'eradicar la contractació temporal injustificada.

Article 54

Període de prova

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

Contractes indefinits

Grups 1 i 2: 4 mesos; resta de grups: 2 mesos.

Contractes no indefinits

Grups 1 i 2: 3 mesos; resta de grups: 1 mes.

Article 55

Contractació eventual

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

Els contractes eventuais realitzats a l'empara del que s'estableix en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors i del Reial decret 2720/1998 es podran realitzar dins d'un període màxim de 18 mesos, no podent superar la durada del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, 12 mesos.

En cas que el contracte eventual es concertí per un termini inferior al màxim, podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Article 56

Contractes formatius

56.1 Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerta amb una persona treballadora amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins a un màxim de dos anys. La retribució no podrà ser inferior al 60% de la fixada per Conveni col·lectiu per al grup 5, nivell 2.

56.2 Contractes per a la formació i l'aprenentatge

Tindrà per objecte la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda a l'empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 12 mesos ni excedir de tres anys. Les parts podran acordar, com a màxim, dues prorroques del contracte inicial, no podent ser la durada de cadascuna d'elles inferior a sis mesos. La retribució no podrà ser inferior al 60% de la fixada per Conveni col·lectiu per al grup 5, nivell 2.

Article 57

Contractació de persones amb diversitat funcional

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 58

Subcontractació

Aquest Conveni col·lectiu determina que, en el cas que l'empresa afectada per aquest Conveni contracti a una altra empresa, haurà d'informar de l'obligatorietat d'aplicar, com a mínim, el conveni de l'activitat que li és pròpia a l'empresa contractada o subcontractada.

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

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

Article 59

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 pròpia 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.

CVE-DOGC-A-20038084-2020

- b) L'especialització dins del propi 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 60

Preavís per dimissió de la persona treballadora

La dimissió de la persona treballadora haurà d'anar precedida d'un període de preavís 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 preavís, es descomptarà de la liquidació a percebre el salari corresponent als dies no preavisats.

Article 61

Abandonament del lloc de treball

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

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

Article 62

Jubilació

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

Article 63

Jubilació per compliment de l'edat ordinària de jubilació

De conformitat amb el que s'estableix en la disposició addicional dècima de l'Estatut dels treballadors, sobre les clàusules dels Convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació, aquesta serà obligatòria pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, podent extingir l'empresa el contracte per aquesta causa, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir 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 transformi un contracte temporal existent en l'empresa en indefinit o es contracti de manera indefinida a una persona treballadora desocupada. En qualsevol dels dos casos, aquesta transformació o 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, ja sigui del mateix grup professional o categoria o de diferent grup professional o categoria. O que, a fi de fomentar el relleu generacional o afavorir la qualitat de l'ocupació, una altra persona treballadora de l'empresa més jove o amb una categoria inferior passi a exercir les funcions o la categoria superior que ocupava la persona treballadora, el contracte de la qual s'extingeix.

Capítol XI

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 64

De les persones treballadores i els seus representants

64.1 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 general.

64.2 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 65

Del dret de reunió

65.1 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.

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

Article 66

Drets, obligacions i garanties de la RLT

La RLT (Comitès d'empresa, Delegats i Delegades de personal i Delegats i Delegades sindicals de la secció sindical d'empresa d'acord amb la LOLS) tindrà les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per a la mateixa per la Llei orgànica de Llibertat Sindical, l'Estatut dels treballadors i el propi conveni.

Article 67

Dels sindicats i dels Delegats i les Delegades sindicals

67.1 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 tipus 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.

67.2 En les empreses o, si 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/triada per i entre els seus afiliats/ades en l'empresa o en el centre de treball, en la forma i amb els drets i garanties prevists en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat Sindical.

Article 68

Dels Comitès d'empresa

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Tindran, dins de l'àmbit exclusiu que els és propi, la capacitat, competències i garanties que la llei i el present Conveni general expressament determinin a cada moment, així com les obligacions inherents al compliment de les seves funcions.

Article 69

Utilització d'eines telemàtiques per la RLT

69.1 Utilització del correu electrònic

En aquelles empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin, i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació, la RLT en l'empresa (Delegats i Delegades de personal, membres dels Comitès d'empresa i Delegats i Delegades sindicals), en l'exercici i àmbit de les seves funcions representatives, podrà accedir a la utilització del correu electrònic, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre informació de naturalesa sindical i laboral, d'acord amb el que disposa l'article 8 de la LOLS. La utilització del correu electrònic per a aquestes finalitats, 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 finalitats 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.

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

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

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

Article 70

Tauler d'anuncis

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

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

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

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

Article 71

Acumulació de crèdit d'hores mensuals

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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

Article 72

Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

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

Capítol XII

Sistemes telemàtics de l'empresa

Article 73

Accés als mitjans telemàtics

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

73.2 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 74

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 finalitats corporatives, per a la comunicació entre persones treballadores, clients/clientes, venedors/ores, socis/sòcies, i qualsevol altres contactes professionals. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions oportunes per a evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

Article 75

Ús d'internet

75.1 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.

75.2 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 alienes 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 mena d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Article 76

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

l'empresa i que la seva utilització per part de les persones treballadores usuàries no derivi a finalitats 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 RLT o, en defecte d'això, per un altre empleat o una altra empleada de l'empresa.
- d) El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari o de la usuària afectat/ada.
- e) La denegació d'accés per part de l'usuari o de la usuària, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest Conveni s'estableixi.
- f) El respecte a la normativa legal establerta a aquest efecte, especialment la referida a la Llei orgànica de Protecció de Dades.

Capítol XIII

Teletreball

Article 77

Teletreball

Dins de l'àmbit de l'empresa es podran establir condicions de teletreball sota els principis establerts en l'Acord marc Europeu de Teletreball.

Tindrà la consideració de teletreball el que s'hagi formalitzat conforme al que marca l'Acord marc Europeu de Teletreball, amb la corresponent modificació o ampliació del contracte de treball.

Les persones teletreballadores tindran els mateixos drets garantits en la llei i en aquest Conveni col·lectiu pel que fa a les condicions d'ocupació aplicables a les persones treballadores comparables que presten la seva relació laboral en els locals de l'empresa, excepte les quals derivin de la pròpia naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions.

Donat el caràcter individual i voluntari del teletreball, l'empresa i la persona treballadora afectada fixaran les condicions d'aquesta forma de treball, excepte en els aspectes en els quals pogués existir un acord col·lectiu amb la RLT, en els quals s'estarà als acords.

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definits clarament abans d'iniciar el teletreball. L'empresa està encarregada de facilitar, instal·lar i mantenir els equips necessaris per al teletreball, excepte acord pel qual s'estableixi que la persona treballadora utilitzi el seu propi equip. Si el teletreball es realitza de manera regular, l'empresa cobrirà els costos directament originats per aquest treball, en particular els lligats a les comunicacions.

L'empresa també serà responsable de la protecció de la seguretat i salut professionals de la persona treballadora, conforme a la legislació i recomanacions vigents.

Capítol XIV

Codi de conducta laboral

Article 78

Règim de sancions

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

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

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

Article 79

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

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

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

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

79.4 La falta cura i neteja personals.

79.5 No cursar al seu degut temps el comunicat de baixa per incapacitat temporal.

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

79.7 Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.

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

79.9 L'embriaguesa ocasional.

Article 80

Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

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

80.2 Faltar un dia al treball sense causa justificada.

80.3 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.

80.4 La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

80.8 L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.

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

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

l'empresa.

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

80.12 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.

Article 81

Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

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

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

81.3 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.

81.4 Violar el secret de correspondència.

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

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

81.7 La contínua i habitual falta de cura i de neteja personals que produeixi queixes justificades de les persones treballadores de l'empresa.

81.8 L'embriaguesa durant el treball.

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

81.10 L'abús d'autoritat.

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

81.12 L'assetjament sexual.

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

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

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

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

81.17 Realitzar de manera continuada sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extraprofessional els mitjans telemàtics posats a la disposició de la persona treballadora per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu l'enviament d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués malmetre la imatge de l'empresa o les seves persones treballadores.

Article 82

Sancions màximes

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

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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

Article 83

Prescripció de faltes

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

- a) Les faltes lleus als 10 dies.
- b) Les faltes greus als 20 dies.
- c) Les faltes molt greus als 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, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol XV

Procediment d'inaplicació del Conveni col·lectiu

Article 84

Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball

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

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

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

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries haurà d'obrir un període de consultes amb la RLT en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar prou en aquest període de consultes les causes i els motius que justifiquen la inaplicació. Simultàniament a l'inici d'aquest període de consultes, hauran d'informar a 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 RLT, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest Conveni els que assumiran la representació de les persones treballadores o, a elecció de les persones treballadores afectades, una Comissió triada democràticament per elles conforme a la legislació vigent.

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

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 es 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 perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

Capítol XVI

Comissió paritària

Article 85

Comissió paritària

85.1 Constitució

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

85.2 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/ades d'entre els i les integrants de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Els i les vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts/substituïdes a petició de la part a qui representin.

85.3 Reunions

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

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

85.4 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.

85.5 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.

85.6 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.

85.7 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, com 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 84 del present conveni.

85.8 Competències

CVE-DOGC-A-20038084-2020

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 84 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.

85.9 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 86

Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

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

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

Disposició addicional

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

Disposició final

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

Annex 1

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya

Taules salarials any 2019

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Grup 1	25815,37 €	1843,96 €	1564,57 €
Grup 2	21726,98 €	1551,93 €	1316,79 €
Grup 3 nivell 1	21026,10 €	1501,86 €	1274,31 €
Grup 3 nivell 2	20208,42 €	1443,46 €	1224,75 €
Grup 4 nivell 1	19157,12 €	1368,37 €	1161,04 €
Grup 4 nivell 2	18923,49 €	1351,68 €	1146,88 €
Grup 5 nivell 1	18689,88 €	1334,99 €	1132,72 €
Grup 5 nivell 2	18456,25 €	1318,30 €	1118,56 €
Grup 5 nivell 3	17660,14 €	1261,44 €	1070,31 €
Grup 6 nivell 1	17171,32 €	1226,52 €	1040,69 €
Grup 6 nivell 2	15419,14 €	1101,37 €	934,49 €
Grup 6 nivell 3	14245,84 €	1017,56 €	863,38 €
Grup 7 nivell 1	14017,42 €	1001,24 €	849,54 €
Grup 7 nivell 2	12966,11 €	926,15 €	785,82 €
Grup 7 nivell 3	12479,83 €	891,42 €	756,35 €

Annex 2

Dietes 2019

L'import de les dietes queda establert en els següents valors:

Dieta completa	57,81 €
Mitja dieta	24,53 €
Menjar	9,94 €
Quilometratge	0,31 €

Annex 3

Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya

Taules salarials any 2020

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Grup 1	26 331,68 €	1880,83 €	1595,86 €
Grup 2	22 161,52 €	1582,97 €	1343,12 €
Grup 3 nivell 1	21 446,62 €	1531,90 €	1299,80 €
Grup 3 nivell 2	20 612,59 €	1472,33 €	1249,25 €
Grup 4 nivell 1	19540,27 €	1395,73 €	1184,26 €
Grup 4 nivell 2	19301,96 €	1378,71 €	1169,82 €
Grup 5 nivell 1	19063,68 €	1361,69 €	1155,37 €
Grup 5 nivell 2	18825,37 €	1344,67 €	1140,93 €
Grup 5 nivell 3	18013,34 €	1286,67 €	1091,72 €
Grup 6 nivell 1	17514,74 €	1251,05 €	1061,50 €
Grup 6 nivell 2	15727,53 €	1123,39 €	953,18 €
Grup 6 nivell 3	14530,76 €	1037,91 €	880,65 €
Grup 7 nivell 1	14297,77 €	1021,27 €	866,53 €
Grup 7 nivell 2	13225,43 €	944,67 €	801,54 €
Grup 7 nivell 3	12729,43 €	909,24 €	771,48 €

Annex 4

Dietes 2020

L'import de les dietes queda establert en els següents valors:

Dieta completa	58,97 €
Mitja dieta	25,02 €
Menjar	10,14 €
Quilometratge	0,32 €

Annex 5

Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya

Taules salarials any 2021

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Grup 1	26805,65 €	1914,69 €	1624,58 €
Grup 2	22560,43 €	1611,46 €	1367,30 €
Grup 3 nivell 1	21832,67 €	1559,48 €	1323,19 €
Grup 3 nivell 2	20983,62 €	1498,83 €	1271,73 €
Grup 4 nivell 1	19891,99 €	1420,86 €	1205,57 €
Grup 4 nivell 2	19649,39 €	1403,53 €	1190,87 €
Grup 5 nivell 1	19406,82 €	1386,20 €	1176,17 €
Grup 5 nivell 2	19164,23 €	1368,87 €	1161,47 €
Grup 5 nivell 3	18337,58 €	1309,83 €	1111,37 €
Grup 6 nivell 1	17830,00 €	1273,57 €	1080,61 €
Grup 6 nivell 2	16010,62 €	1143,62 €	970,34 €
Grup 6 nivell 3	14792,31 €	1056,59 €	896,50 €
Grup 7 nivell 1	14555,13 €	1039,65 €	882,13 €
Grup 7 nivell 2	13463,49 €	961,68 €	815,97 €
Grup 7 nivell 3	12958,56 €	925,61 €	785,37 €

Annex 6

Dietes 2021

L'import de les dietes queda establert en els següents valors:

Dieta completa	60,03 €
Mitja dieta	25,47 €
Menjar	10,32€
Quilometratge	0,32 €

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Annex 7

Plus idiomes

Grup professional	Plus mensual idiomes 2019	Plus mensual idiomes 2020	Plus mensual idiomes 2021
Grup 1	107,56 €	109,72 €	111,69 €
Grup 2	90,53 €	92,34 €	94,00 €
Grup 3 nivell 1	87,61 €	89,36 €	90,97 €
Grup 3 nivell 2	84,20 €	85,89 €	87,43 €
Grup 4 nivell 1	79,82 €	81,42 €	82,88 €
Grup 4 nivell 2	78,85 €	80,42 €	81,87 €
Grup 5 nivell 1	77,87 €	79,43 €	80,86 €
Grup 5 nivell 2	76,90 €	78,44 €	79,85 €
Grup 5 nivell 3	73,58 €	75,06 €	76,41 €
Grup 6 nivell 1	71,55 €	72,98 €	74,29 €
Grup 6 nivell 2	64,25 €	65,53 €	66,71 €
Grup 6 nivell 3	59,36 €	60,54 €	61,63 €
Grup 7 nivell 1	58,41 €	59,57 €	60,65 €
Grup 7 nivell 2	54,03 €	55,11 €	56,10 €
Grup 7 nivell 3	52,00 €	53,04 €	53,99 €

Annex 8

Plus disponibilitat

2019			2020			2021
Grup professional	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	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener
Grup 1	2,18 €	3,28 €	2,23 €	3,35 €	2,27 €	3,41 €
Grup 2	1,84 €	2,76 €	1,88 €	2,82 €	1,91 €	2,87 €

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Grup 3 nivell 1	1,78 €	2,67 €	1,82 €	2,72 €	1,85 €	2,77 €
Grup 3 nivell 2	1,71 €	2,57 €	1,74 €	2,62 €	1,77 €	2,67 €
Grup 4 nivell 1	1,63 €	2,42 €	1,66 €	2,47 €	1,69 €	2,52 €
Grup 4 nivell 2	1,60 €	2,40 €	1,64 €	2,45 €	1,67 €	2,49 €
Grup 5 nivell 1	1,58 €	2,37 €	1,62 €	2,42 €	1,64 €	2,46 €
Grup 5 nivell 2	1,56 €	2,34 €	1,59 €	2,39 €	1,63 €	2,43 €
Grup 5 nivell 3	1,49 €	2,23 €	1,52 €	2,28 €	1,55 €	2,32 €
Grup 6 nivell 1	1,45 €	2,17 €	1,48 €	2,22 €	1,51 €	2,26 €
Grup 6 nivell 2	1,30 €	1,96 €	1,33 €	2,00 €	1,36 €	2,03 €
Grup 6 nivell 3	1,20 €	1,80 €	1,22 €	1,84 €	1,25 €	1,87 €
Grup 7 nivell 1	1,19 €	1,78 €	1,21 €	1,82 €	1,24 €	1,85 €
Grup 7 nivell 2	1,10 €	1,65 €	1,12 €	1,68 €	1,14 €	1,71 €
Grup 7 nivell 3	1,05 €	1,57 €	1,07 €	1,61 €	1,09 €	1,63 €

Annex 9

Taula d'equivalències

Categories	Grup professional
Titulat/ada de grau superior	Grup 1
Titulat/ada de grau mig	Grup 2
Cap superior (oficials majors)	
Cap de primera, cap d'equip informàtic, analistes, programadors/ores d'ordinadors, caps de delineació	Grup 3 nivell 1
Cap de segona, programadors/ores de maquines auxiliars, administradors/ores test, coordinador/a tractament de qüestionari, caps d'exportació, delineants projectistes, intèrprets jurats	Grup 3 nivell 2

CVE-DOGC-A-20038084-2020

Encarregats/ades	Grup 4 nivell 1
Oficial de primera, controladors/ores, operadors/ores, delineants, caps de màquines bàsiques, tabuladors/ores; secretaris/àries de direcció; taquimecanògrafs/ògrafes; gestors/ores de recobraments	Grup 4 nivell 2
Perforistes, verificadors/ores, classificadors/ores, oficial de primera, conductor/a	Grup 5 nivell 1
Oficial de segona, coordinador/a d'estudis, cap d'enquestes, inspectors/ores entrevistes	Grup 5 nivell 2
Oficial de segona d'oficis varis; mecànics/mecàniques; fusters/eres; electricistes; lector/a de comptadors (1)	Grup 5 nivell 3
Dibuixants, operadors/ores màquines bàsiques, entrevistadors/ores, enquestadors/ores, conserges majors	Grup 6 nivell 1
Ajudants operadors, reproductors/ores de plànols, operadors/ores multcopistes i fotocopiadores	Grup 6 nivell 2
Auxiliar	Grup 6 nivell 3
Conserges, mossos/mosses, peons/ones	Grup 7 nivell 1
Auxiliar de primera ocupació (2), ordenances, vigilants	Grup 7 nivell 2
Netejadors/ores	Grup 7 nivell 3

(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 1.

(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.

(20.038.084)