

RESOLUCIÓ de 27 de desembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Circuits de Catalunya, SL per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103432012021)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Circuits de Catalunya, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de novembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Circuits de Catalunya, SL per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103432012021) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signada per les parts

PRIMER CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CIRCUITS DE CATALUNYA, SL PER ALS ANYS 2021-2023

Introducció

Fins l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu, el Conveni col·lectiu que li ha precedit es el Conveni col·lectiu de Catalunya d'oficines i despatxos. Amb la voluntat d'adequar el marc de relacions laborals i els seus pactes i acords, a la realitat pròpia de la activitat de Circuits de Catalunya, els signats aproven aquest 1er. Conveni col·lectiu d'empresa.

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre la representació de la direcció de Circuits de Catalunya SL (en endavant CC) d'una part, i la representació legal de les persones treballadores (en endavant PT) com a Comitè d'Empresa d'una altra (en endavant RLPT).

Article 2. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu és aplicable a totes aquelles PT de CC.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni és aplicable a les PT que desenvolupin les relacions de treball a CC.

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) del Text refós de l'Estatut dels Treballadors i en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 4. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable a les persones treballadores de C.C. en el seu únic centre de treball de Montmeló.

Article 5. *Àmbit temporal*

La durada d'aquest conveni col·lectiu és de 3 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener del 2021 i finalitzant el 31 de desembre del 2023, excepte en aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Article 6. *Denúncia*

El conveni podrà denunciar-se per qualsevol de les parts amb un mes d'antelació al seu venciment. A manca de denúncia, es prorrogarà per un any.

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.

Si denunciat el conveni col·lectiu, i transcorregut un any des de la finalització de la vigència del mateix, no s'arribés a un acord en el si de la comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, si escau, si així ho decideixen les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Qualsevol acord a que es pugui arribar que suposi un impacte econòmic estarà subordinat al preceptiu informe que estableix la legislació pressupostària per a determinació o modificació de condicions de treball amb impacte econòmic.

No obstant això, per acord de la pròpia comissió negociadora, les parts podran ampliar el citat termini d'un any de negociació i eficàcia del conveni anterior, fins a 6 mesos més. Aquest acord haurà de registrar-se a l'efecte de la seva publicació. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, si escau, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni.

Article 7. *Drets supletoris*

Es consideraran com a fonts supletòries d'allò no previst en aquest conveni, la Constitució espanyola, la legislació laboral, l'Estatut dels treballadors.

Així com aquella normativa aplicable que des de la DG de la Funció Pública, determini sobre el personal de Societats Mercantils Públiques.

Article 8. *Compensació i absorció*

Operarà la compensació absorció fixada en l'article 26.5 del E.T.

Article 9. *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 supòsit 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, solament, la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial, renegociació d'aquest. Si es donés aquest supòsit, les parts signants d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

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

CAPÍTOL II Organització del treball i funcions

Article 10. *Organització del treball*

El present capítol sobre Classificació Professional s'estableix, fonamentalment, atenent als criteris que l'Article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses tasques o funcions i especialitats professionals.

Article 11. *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 el treballador, d'acord amb les següents normes:

11.1. 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 els treballadors. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupi estarà enquadrada en un grup professional dels establerts en el present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part de la PT 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 d'aquestes 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 PT, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació de la PT.

Si s'hagués d'assignar a una PT 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 tenia, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

11.2. La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que els són pròpies, així com tasques suplementàries i/o auxiliars necessàries que integren el procés complet de què 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 funcional regulades en l'art 13.

11.3. 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:

11.3.1. Formació: Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència del seu mode 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 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) així com 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 exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

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

11.3.3. 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.

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

11.3.5. 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.

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

Article 12. 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.

12.1. Grup professional 1:

Críteris generals: Els treballadors pertanyents a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen 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

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

Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'un àrea d'activitat, servei o departament.

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.

Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos constructius, administració, assessoria jurídica laboral i fiscal, etcètera.

Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

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.

Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució d'aquestes.

Tasques d'anàlisis de sistemes informàtics consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant en l'àmbit físic («Maquinari») com logístic («Programari»).

Categories actuals en aquest grup

Directors/as d'Àrea

12.2. Grup professional 2

Criteris generals: Són treballadors/es que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: Titulació universitària de grau

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

Funcions que comporten 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.

Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjana, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la manera de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etcètera.

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.

Categories actuals en aquest grup

Caps de Departament o assimilats

12.3. Grup professional 3

Criteris generals: Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació universitària de grau mitjà o equivalent, tècnic especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent

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

Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.

Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.

Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de lloc de treball d'una unitat completa de producció.

Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.

Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

Tasques tècniques de direcció i supervisió a l'àrea de comptabilitat, consistent a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria, i altres treballs anàlegs sobre la base del pla comptable de l'empresa.

Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant-li càlcul de detall, confeccionat plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.

Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que comporten la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.

Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.

Tasques tècniques d'adreça de R+D+i de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.

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 plànols topogràfics, etcètera.

Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

Categories actuals en aquest grup

Caps de Secció

Comandaments Intermedis

Tècnics/es Especialistes

12.4. Grup professional 4

Criteris generals: Aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o tècnic especialista (Mòduls nivell 3) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent .

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

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de resposta.

Tasques que consisteixen a establir sobre la base de documents comptables una part de comptabilitat.

Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts necessaris alhora que proporcionen les solucions requerides.

Tasques de R+D+i de projectes complets segons instruccions.

Tasques que comporten la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori i oficina.

Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.

Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.

Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

Tasques de regulació automàtica triant el programa adequat, introduint les variants necessàries en instal·lacions de producció, centralitzats o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

Categories actuals en aquest grup

Tècnics/Tècniques

12.5. Grup professional 5

Criteris 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: ESO, Formació de tècnics auxiliars (mòduls 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.

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

Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

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.

Tasques d'oficis industrials amb capacitació suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/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.

Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin algun grau d'iniciativa.

Tasques d'office amb coneixements adequats.

Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que uns altres han preparat, així com càlculs senzills.

Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgastats d'estris, defectes, anormalitats, etc. reflectit en notificacions o a través de plantilles totes les dades segons codi a aquest efecte.

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

Categories actuals en aquest grup

Administratius

12.6. 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: La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic auxiliar (Mòdul nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent.

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

Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.

Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixements d'idiomes, telefonista i/o recepcionista.

Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

4. Treballs senzills i rutinaris d'office, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.

Tasques d'operació d'enviament de mailings.

Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

Categories actuals en aquest grup

Auxiliars

Operaris

Article 13. *Mobilitat funcional*

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

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional, el treballador 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.

13.2. La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per 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.

13.3. L'empresari haurà de comunicar als representants dels treballadors, si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En aquest supòsit, l'empresa podrà, en la mesura del possible,

informar als representants dels treballadors amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'execució de la mesura per part de l'empresa.

13.4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional

El treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari.. La vacant haurà de consolidar-se seguint els procediments establerts per les societats mercantils públiques i seguint els procediments establerts en l'article 14 d'aquest Conveni col·lectiu.

13.5. 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 6 mesos, tenint la PT, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

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

13.6. 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, en aquest cas, la mobilitat funcional es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

13.7. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, tret de l'encàrrec de funcions inferiors, en aquest cas mantindrà la retribució d'origen. No es podran 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 14. *Promoció i Selecció del Personal*

La Selecció de Personal

Sota els principis regulats en l'art 55 del TREBEP, es realitzarà un procés de selecció mitjançant el portal del empleat ATRI, conjuntament amb la seva publicació a la Web de Circuits de Catalunya, SL, opcionalment es valorarà la possibilitat de també publicar-ho en altres mitjans. A on es valoraran en primer terme els coneixements, experiència professional, dels candidats que

posteriorment hauran de realitzar una prova teòrica i/o pràctica, si així es considera, així com una prova psicotècnica.

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establert en el present Conveni, es produiran atenent a allò establert en els apartats següents:

14.1. Conforme amb el que es disposa en l'article 24.1, paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors, haurà de considerar-se a aquests efectes la formació i la qualificació professional, mèrits, antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

14.2. En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per als treballadors d'un i un altre sexe, respectant el principi de no discriminació per qualssevol de les causes establertes 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). Així com aquella normativa aplicable que des de la DG de la Funció Pública, determini sobre el personal de les societats mercantils públiques i més concretament la normativa sobre personal aplicable a societats mercantils que formen part del sector públic de la Generalitat de Catalunya .

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

14.3.1. Les places vacants existents a C.C. podran proveir-se, o amortitzar-se, si ho estimessin necessari.

14.3.2. 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, tret de que la normativa sobre personal aplicable a societats mercantils que formen part del sector públic de la Generalitat de Catalunya, indiqui el contrari.

14.3.3. 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.

b) La PT que aspiri al lloc vacant haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i/o qualificació i adequada al lloc de treball per al qual opta. En el cas de la formació, l'empresa podrà exigir la PT que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació, no essent suficient la mera certificació d'assistència.

L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti la PT.

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

Article 15. *Mobilitat geogràfica*

La mobilitat geogràfica s'aplicarà segons els termes previstos en l'article 40 del TRET.

Article 16. *Successió d'empresa*

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

CAPÍTOL III Percepcions salarials i extrasalarials

Article 17. Estructura salarial

L'estructura salarial, composta pel salari base, segons grup professional indicat en l'annex 1, i pels complements salarials, es fixarà segons el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu i en el contracte de treball.

El complements salarials són

- 17.1 Complement ad personam pre-conveni.
- 17.2 Complement de lloc de treball
- 17.3 Complement de disponibilitat
- 17.4 Complement carrera professional

17.1. El complement ad personam pre-conveni, es crea per compensar les diferències entre les retribucions fixes i periòdiques vigents a 31.12.2020 i les establertes en el conveni.

Podrà aplicar-se l'absorció compensació d'aquest complement en futures millores retributives, incloses les derivades de canvis de lloc de treball.

L'absorció compensació d'aquest complement es farà un 50% en els increments de caràcter general i en el 100% de qualsevol altre millora retributiva de caràcter individual, incloent les derivades del canvi de lloc de treball.

17.2. Complement de Lloc de treball, aquest complement es regula d'acord amb l'art 26.3 del ET té el caràcter de no consolidable, ja que va referenciat al lloc de treball en concret.

Les persones treballadores que en el moment de signatura d'aquest conveni col·lectiu, se'ls hi hagi atorgat aquest complement de lloc de treball, absorbint-lo del complement personal que fins aquell moment gaudia, en cas de destinar-lo a altres funcions amb complement de lloc de treball més baix o que no correspongués complement de lloc de treball, se'ls hi abonarà pel mateix import, al complement ad personam pre conveni.

17.2.1. Nivells. Aquest complement té en compte la complexitat de gestió de equips propis o externs, les responsabilitats econòmiques i la confidencialitat, per la qual cosa dins de un mateix grup professional el nivell pot ésser diferent.

17.2.1.1. Nivell A: Llocs de treball que comporten un nombre important de gestió d'equips propis i/o externs, així com la responsabilitats directives a nivell d'Àrea en qüestions econòmiques i de confidencialitat.

17.2.1.2. Nivell B: Llocs de treball que comporten gestió d'equips propis i/o externs, així com la responsabilitats econòmiques i de confidencialitat a nivell departamental.

17.2.1.3. Nivell C: Llocs de treball que comporten gestió d'equips propis i un nombre reduït o no d'externs, amb responsabilitats econòmiques a nivell de secció.

17.2.1.4. Nivell D: Llocs de treball que comporten gestió de equip propi no inferior a 4 persones, i/o responsabilitats en tractament d'informació confidencial i d'especial responsabilitat.

La valoració dels diferents nivells serà valorada per la Direcció a proposta de RH, i un cop escoltat el responsable directe del lloc a valorar i l'ocupant del mateix si s'escau. La Direcció haurà d'informar a la RLTP de la relació de treballadors/es que tenen assignat aquest complement i del seu nivell corresponent. L'aprovació definitiva de l'assignació d'aquest complement correspondrà al Consell d'Administració de C.C.

17.3 Complement de disponibilitat

Es un complement d'acceptació voluntària de les persones treballadores dels grups professionals 3, 4, 5 i 6. Aquest Complement no té el caràcter de consolidable, per la qual cosa la Direcció

podrà anualment (mes de gener), eliminar la seva percepció. Aquelles persones treballadores que fruit d'aquest primer conveni col·lectiu, aquest complement ha estat absorbit del Complement ad personam pre-conveni, es cas de eliminar la seva percepció, es restituirà al seu origen.

Aquest complement permet que la persona que el percep, hagi de realitzar un excés d'hores de treball en qualsevol dia de la setmana de dilluns a diumenge o festius, que hauran d'esser compensades sempre en temps de descans de mutu acord amb el seu responsable d'àrea a raó de 1 hora d'excés a 1 hora de compensació .

Aquest complement es incompatible amb la retribució i/o compensació de hores extraordinàries, així com amb les Plusos de Nocturnitat i Festius. En canvi si es compatible amb el de Especial Esdeveniments .

Aquest complement serà de un import anual segons nivell

Nivell 1	3.000 €	contempla un excés de fins a 200 hores
Nivell 2	2.000 €	contempla un excés de fins a 160 hores
Nivell 3	1.000 €	contempla un excés de fins a 100 hores

17.4 . Complement de carrera professional.

Aquest complement de carrera professional s'obté a partir d'una avaluació positiva del compliment de les funcions del lloc de treball al cap de cinc anys d'ocupar el lloc de treball. Aquesta avaluació la realitzarà conjuntament la persona Cap d'Àrea corresponent i el Departament de Rh, previ informe del comandament directe de la persona treballadora avaluada, en cas d'avaluació negativa, la nova avaluació haurà de realitzar-se dotze mesos després. Pel personal que a la signatura d'aquest Conveni que faci cinc anys de serveis prestats s'acorda que aquesta avaluació és positiva i es reconeix directament aquest complement, que queda consolidat mentre es mantingui en la mateixa categoria professional. Perd el caràcter de consolidable quan es promociona a un grup professional superior fins que fruit de l'avaluació corresponent al cap de cinc anys torni a correspondre.

Les persones treballadores que un cop signat aquest conveni col·lectiu, compleixin 5 anys en el seu lloc de treball, i gaudeixin de complement ad personam pre-conveni, s'absorbirà d'aquest, el nou complement de carrera professional.

Les persones treballadores que en el moment de signatura d'aquest conveni col·lectiu, se'ls hi hagi atorgat aquest complement de carrera professional, absorbint-lo del complement personal que fins aquell moment gaudia, en cas de destinar-lo a altres funcions que no correspongués aquest complement se'ls hi abonarà pel mateix import, al complement ad personam pre conveni.

Tant el salari base com tots els complement d'aquest article es cobraran mensualment en 12 mensualitats.

Article 18. *Incrementos salarials*

18.1. S'ajustaran als límits establerts anualment per la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Article 19. *Gratificacions extraordinàries*

19.1 D'acord amb el que regula l'article 31 del ET, hi ha dues pagues extraordinàries per l'import del salari base i complements de lloc de treball

mensual cadascuna, i que es percebran prorratejades en 12 mensualitats, d'acord amb les taula de l'annex 1 en la que ja figuren incloses .

Article 20. *Plus nocturn*

Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22 h de la nit i les 6 h del matí es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia de la qual es fixa amb un increment del 25 per cent del valor de l'hora ordinària que correspongui, i en proporció al nombre 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) × 0,25 .

Als efectes d'aquest càlcul serà el salari brut anual especificat en l'article 17.

S'exceptuen de això que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, per tant, no pertocarà a compensació econòmica, els supòsits següents:

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

Quan la PT afectada parcialment per l'horari nocturn, ja tingui compensada aquesta dedicació horària, mitjançant una altra retribució específica, com la del art 17.3.

Article 21. *Plus festiu, Complement Especial Esdeveniments*

1. Les hores treballades durant els dies festius es retribuiran amb el complement denominat festiu, la quantia del qual es fixa amb un increment del 75 per cent del valor de l'hora ordinària que correspongui, i en proporció al nombre de les hores treballades en el dia festiu, excepte descans compensatori. Tindrà preferència el descans compensatori a la seva retribució .

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 del treballador.

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

Plus festiu = (salari brut anual / jornada anual) × 0,75 . El salari brut anual estarà format pel mateix càlcul que el plus nocturn.

2. S'exceptuen del que s'ha establert en el paràgraf anterior, i, per tant, no pertocarà compensació econòmica ni descans compensatori, els supòsits següents:

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

Quan la PT afectada ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica com de l'art 17.3 .

3. S'estableix un Complement Especial Esdeveniments d'un import igual per tots els grups professionals segons annex 1, per cada dia de treball efectiu de les PT en els dies de Grans Premis (dijous, divendres, dissabte i diumenge) i en els altres Competicions (dissabtes i diumenges). Aquest complement es retribueix com una compensació pel fet de que el descans setmanal no es podrà realitzar en la setmana dels esdeveniments sinó en els dies laborables de la setmana següent.

Article 22. *Dietes i Quilometratge*

22.1. Les dietes i quilometratge són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats del treball.

22.2. S'abonaran despeses de viatge per a tots aquells desplaçaments produïts per gestions o reunions requerides per l'empresa.

22.3. L'import a abonar per les despeses de quilometratge i dietes seran les descrites en el Decret 138/2008 de 8 de juliol, o el que el substitueix en un futur, i en els imports indicats segons el cas, en els seus annexes 1, 2 i 3.

Article 23. *Uniformes*

Quan la empresa exigeixi una uniformitat específica a determinats treballadors els proveirà de les corresponents peces de roba en funció de l'estació i de les tasques a realitzar.

Article 24. *Bestreta i Préstec*

Tot el personal amb més de 2 anys d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar, per escrit, un préstec sense interès, fins a l'import de 3 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 retorn. La bestreta estarà regulada segons la normativa d'ET.

Capítol IV **Jornada de treball**

Article 25. *Jornada de treball i Horaris*

Durant la vigència del present Conveni la jornada de treball queda establerta en 1.688 hores anuals. Equivalent a les 37, 5 hores setmanals .

La jornada setmanal tindrà un descans de 36 hores ininterrompudes. Amb l'excepció de cap de setmana de cursa, en que el descans es realitzarà en els 7 dies posteriors a la cursa mitjançant el sistema de compensació horària establert en el art 23.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, 12 hores. Amb l'excepció dels caps de setmana de cursa.

Les jornades de treball diàries estaran fixades anualment en el Calendari laboral, en jornades de 9, 8 i 6 hores diàries. Les jornades podran ser de 10 hores i mitja de treball efectiu en els 4 dies de grans premis, si be aquestes no figuraran en el calendari laboral global de C.C.

Com a norma general, la franja horària de realització del treball es de 8 del matí a les 18 hores 30 minuts, realitzant diàriament la jornada que pertoqui de les indicades en el punt anterior, amb l'excepció de la de 10 hores i mitja. Dins d'aquesta franja horària, hi haurà d'haver un descans mínim de 1 hora per dinar que preferentment es realitzarà en la franja de 13 a 15 hores i vetllant per les necessitats del treball.

Aquells treballadors/es que tenen reducció de jornada per guarda legal, es pactarà en cada cas la seva concreció horària atenent al principis de conciliació laboral i familiar.

Els treballadors/es que per circumstancies del seu lloc de treball realitzant treballs habitualment en cap de setmana, es computarà l'hora del dissabte per 1 hora i mitja ordinària i les realitzades en diumenge per 1 hora i 3/4. Tret d'aquells que la seva contractació sigui específica per a Caps de Setmana.

Article 26. *Calendari laboral*

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

26.2. L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral d'acord amb les següents regles:

L'empresa comunicarà als representants dels treballadors, una proposta de calendari.

La representació legal dels treballadors, en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte de la proposta de l'empresa.

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

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

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

Article 27. Hores extraordinàries

27.1. La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat i en un termini de quatre 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 %. En aquest cas caldrà l'autorització expressa del màxim òrgan de govern de l'entitat.(art 36 de la llei 4/2020).

La realització de les hores extraordinàries, tret de força major, no es potestat de decisió personal del treballador/a realitzar-les, pel que caldrà autorització prèvia del Cap d'Àrea i de no ésser possible, excepcionalment del superior jeràrquic immediat. Que informaran a Recursos Humans de la seva autorització i realització.

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

Hora extra = (Salari Brut Anual / Jornada Anual) x 1.50 . El salari brut anual es calcularà igual que el plus nocturn.

Article 28. Vacances

Els treballadors tindran dret al gaudi de 22 dies laborals de vacances anuals retribuïdes.

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

El període de gaudir serà preferentment de 23 de juny al 30 de setembre.

En el cas que el període de vacances s'estableixi per torns, el treballador que acrediti tenir càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat, tindran preferència en l'elecció del torn que coincideixi amb el període estival.

Quan el període de vacances fixat al 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 als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la Incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-

ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Article 29. Festes

Les festes a gaudir pel 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 30. Permisos

Els permisos retribuïts que es relacionen a continuació s'adaptaran, durant la vigència d'aquets conveni, als canvis normatius que l'Estatut dels Treballadors vagi incorporant o modificant, en especial a les necessitats socials i millores assistencials que es van produint.

30.1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Si es tracta de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.

Els dies podran ser gaudits de manera discontinua dins dels 15 dies naturals posteriors. La persona treballadora haurà de comunicar els dies escollits per gaudir el primer dia laborable següent al fet causant.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

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

f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el PT té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el PT tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el PT que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el PT té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

j) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. El gaudir d'aquest permís s'haurà de avisar amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior.

k) Les PT de CC, gaudiran de un permís retribuït de fins a 16 hores anuals més 4 dies laborables anuals per assumptes propis, sense justificació. El gaudiment d'aquest dies i hores estarà subordinat a les necessitats del servei i prèvia autorització del Cap d'Àrea corresponent, un cop informat a RH.

l) Per matrimoni, quinze dies.

El gaudir d'aquest permís s'haurà de avisar amb la màxima antelació possible serà necessària una justificació posterior.

31.2. Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni regula per als conjugues, a les persones que no havent-se casat, conviquin 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 la família.

31.3 Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nou-nat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del PT, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin i en els termes que es determini per reglament. Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució

judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics del PT i, si s'escau, de l'altre progenitor PT, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els PT que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona PT: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent a cada cas.

e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el PT, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant

l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el PT té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei. S'estableixen per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els PT que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de PT i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els PT amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Article 31. *Excedències*

El règim d'excedència s'ajustarà al que s'estableix en l'article 46 del TRET, amb les peculiaritats previstes en el present capítol.

Excedència especial d'un mes.

Els treballadors 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 quinze dies naturals, pels següents motius:

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

Al final del període d'aquesta excedència, el treballador 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 al propi treballador, 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 les quals se sol·liciti el gaudi, tinguin concedit aquest dret més de un 3% de la plantilla.

En la distribució d'aquestes excedències, i a l'efecte de la seva concessió, el nombre màxim de treballadors indicats, no podrà pertànyer a un mateix departament o servei d'empresa.

No obstant el que es disposa en aquest article, es podrà pactar entre empresa i treballador una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi. En aquest cas es requerirà un acord escrit que reguli les condicions d'aquesta, com la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la reincorporació, antiguitat, entre altres circumstàncies. Si manca el pacte sobre aquestes qüestions se seguirà el que es regula en l'Estatut dels Treballadors.

Article 32. *Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels treballadors i subsidiàriament el Conveni col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona.

Article 33. *Suspensió del contracte de treball per maternitat*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu d'oficines i despatxos de la província de Barcelona.

Article 34. *Suspensió del contracte de treball per paternitat*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona.

Article 35. *Permís per lactància*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de la província de Barcelona.

Article 36. *Principi de no discriminació*

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

Aquest compromís comporta, igualment, eliminar els obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com engegar les mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

Article 37. Pla d'Igualtat

Circuits de Catalunya efectuarà una diagnosi de Igualtat durant l'any següent a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

Un cop es disposi de la diagnosi, es constituirà la Comissió de Igualtat d'acord amb la legislació aplicable a la matèria.

Article 38. *Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme*

S'estarà a tot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona.

CAPÍTOL VI **Règim assistencial**

Article 39. *Prestacions complementàries per malaltia o accident*

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

1. En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral a partir del primer dia de la data que consti en el comunicat oficial de baixa i fins a la data que consti en el comunicat oficial d'alta. La determinació d'aquest complement s'haurà de realitzar en els termes que preveu la normativa d'aplicació del Decret llei 5/2018, de 16 d'octubre.
2. En cas de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet causant i fins a la data que consti en el comunicat oficial d'alta.

La quantia a complementar en els dos esmentats supòsits, equivaldrà a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica assignada a aquest efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte d'aquesta contingència i el cent per cent de la retribució fixa i periòdica al mes d'inici de la baixa.

Capítol VII **Seguretat i Salut Laboral**

Article 40. *Seguretat i Salut Laboral*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona, així com la Llei de PRL i els Reglaments que la desenvolupen..

Article 41. *Vigilància de la Salut*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona, així com la Llei de PRL i els Reglaments que la desenvolupen..

Article 42. *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 a impartir en matèria preventiva en el sector, referida tant als delegats de prevenció com als treballadors, 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 43. *Mecanismes de participació*

La legislació atribueix als delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut, competències de participació en la prevenció de riscos laborals.

Es facilitarà còpia, als delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut, de la documentació que necessitin per desenvolupar les seves competències i funcions, segons es determina en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Aquests seran informats, perquè siguin coneixedors i puguin analitzar, valorar i proposar les mesures preventives que considerin necessàries davant els danys produïts a la salut o a la integritat física dels treballadors.

A més, els delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut laboral participaran en el procés preventiu, des del seu disseny fins a la implantació final.

Capítol VIII **Contractació**

Article 44. *Període de prova*

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

Grup 1, 2, 3: tres mesos.
Resta de grups: Un mes.

Article 45. *Contractació eventual*

La contractació eventual es regirà per la normativa vigent en cada moment.

Capítol IX **Extinció del contracte de treball**

Article 46. *Preavís per dimissió del treballador*

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavís de 60 dies en cas que aquest pertanyi al grup 1 i 2, segons la classificació professional

establerta en el present conveni, i de 15 dies per a la resta de treballadors. En cas de no produir-se el preavís, es descomptarà de la liquidació a percebre, el salari corresponent als dies no preavisats.

Article 47. *Abandó del lloc de treball*

Quan el treballador 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.

Article 48. *Jubilació*

Se seguirà el que es disposa en la normativa legal vigent a cada moment.

CAPÍTOL X Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 49. *Dels treballadors i els seus representants*

En el marc dels articles 7 i 28 de la Constitució Espanyola i l'article 4 del Text refós de l'Estatut dels treballadors s'entén inscrita la participació dels treballadors en l'empresa.

Els treballadors tenen dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la Llei i en el present Conveni.

Article 50. *Del dret de reunió*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels treballadors.

Article 51. *Drets, obligacions i garanties dels representants dels treballadors*

Els representants dels treballadors, tindran les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per a aquests per la Llei Orgànica de llibertat sindical, Estatut dels Treballadors i el propi Conveni.

Article 52. *Dels sindicats i dels delegats sindicals*

S'estarà atot allò que disposi l'Estatut dels treballadors i subsidiàriament el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de la província de Barcelona.

Article 53. *Dels comitès d'empresa*

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

Article 54. *Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors*

Es referència al que disposi l'Estatut dels Treballadors i subsidiàriament el Conveni Col·lectiu de Oficines i Despatxos de la Província de Barcelona.

Article 55. *Tauler d'anuncis*

Es referència a tot allò que disposi l'Estatut dels treballadors.

Article 56. *Acumulació de crèdit d'hores mensuals*

El nombre d'hores mensuals que correspongui als membres del comitè d'empresa o delegats de personal en cada centre de treball, podran ser acumulades en un o varis 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 57. *Dedicació sindical al conveni col·lectiu*

Seran a càrrec de la empresa les hores dedicades pels representants dels treballadors dins de l'horari de treball a les reunions de la Comissió Negociadora, si procedís. Aquestes hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

CAPÍTOL XI Sistemes Telemàtics de l'Empresa

Article 58. *Accés als mitjans telemàtics*

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

2. Els treballadors, que per les seves funcions tinguin accés a Internet, intranet i/o correu electrònic, faran un ús raonable dels mitjans telemàtics, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

Article 59. *Utilització de correu electrònic*

Les empreses que facilitin la utilització de comptes de correu electrònic als seus treballadors, podran limitar l'ús d'aquests comptes per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre treballadors, clients, venedors, socis, i qualsevol altre contacte professional. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions adients per evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

Article 60. *Ús d'Internet*

Les empreses podran regular l'ús d'Internet d'aquells treballadors que siguin usuaris dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa, i tinguin accés a xarxes públiques com Internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, les empreses podran limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de l'usuari, dins i fora de l'horari de treball.

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, així com, l'accés a debats en temps real (xat) missatgeria electrònica, tipus MSN i similars. També podran establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Article 61. *Control empresarial*

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

A aquests efectes les empreses podran utilitzar programari de control automatitzat per controlar el material creat, emmagatzemat, enviat o rebut a la xarxa de l'empresa, així com controlar llocs visitats pels seus treballadors usuaris 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 pels treballadors usuaris.

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

- a) L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.
- b) La privadesa 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 dels representants legals dels treballadors o, en defecte d'això, per un altre empleat de l'empresa.
- d) El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.
- e) La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en est capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest conveni s'estableixi.

CAPÍTOL XII Teletreball

Article 62. Teletreball

Dins de l'àmbit de l'empresa es podran establir condicions de teletreball d'acord amb la normativa que sigui d'aplicació a l'administració de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL XIII Codi de Conducta Laboral

Article 63. 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 sanció per faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa avisarà els representants legals dels treballadors al mateix temps que a l'afectat de tota sanció greu o molt greu que imposi.

Article 64. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus

1. Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.
2. La negligència, deficiència o retards injustificats en l'execució de qualsevol treball.
3. No atendre el públic, presencial o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes.
4. La manca d'higiene i neteja personals.
5. No cursar al seu degut temps el comunicat de baixa per incapacitat temporal.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
7. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
8. La no comunicació, amb la deguda antelació, de la absència a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
9. L'embriaguesa ocasional.

Article 65. Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.
2. Faltar un dia al treball sense causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que afectin a l'IRPF o a la Seguretat Social.
6. Canviar, mirar o regirar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització.
7. Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.
8. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.
9. Les accions o omissions contra la disciplina en la feina o contra el degut respecte.
10. Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.
11. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagin intervingut sancions.
12. Realitzar sense el permís adient, de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera extraprofessional els mitjans telemàtics posats a la disposició del treballador per part de l'empresa.

Article 66. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus

1. Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt o el robatori, tant a qualsevol empleat de l'empresa com a aquesta o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'ella, durant acte de servei.
4. Violar el secret de correspondència.
5. Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
6. Revelar a tercers dades de l'empresa o dels seus clients, sense intervenir autorització expressa d'aquesta.
7. La contínua i habitual manca d'higiene i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.
8. L'embriaguesa durant la feina.
9. Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència amb aquesta, excepte autorització.
10. L'abús d'autoritat.
11. Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
12. L'assetjament sexual.
13. L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.
14. Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual.
15. Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball en situació de risc per acció o omissió.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
17. Realitzar de manera continuada sense el permís adient, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera continuada i extraprofessional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador 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 d'aquest tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués danyar la imatge de l'empresa o els seus treballadors.

Article 67. Sancions màximes

- Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou d'un dia.
- Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou fins a quinze dies.
- Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a seixanta dies o rescissió del contracte de treball.

Article 68. Prescripció de faltes

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

- Les faltes lleus, als deu dies.
- Les faltes greus, als vint dies.
- Les faltes molt greus, als seixanta 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.

Article 69. Assetjament sexual

Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona. Les empreses i la representació dels treballadors i treballadores, si s'escau, es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin dels drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

Conjuntament l'empresa i la representació legal dels treballadors, establiran els protocols d'actuació davant situacions o conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

CAPÍTOL XIV Procediment d'Inaplicació del Conveni col·lectiu

Article 70. *Clàusula d'Inaplicació de les condicions de treball*

Segons allò establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar conforme a l'article 87.1 del ET, es podran modificar 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.
- 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 els representants legals dels treballadors en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies als procediments de conciliació i/o mediació i, si s'escau, i si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL XV Comissió Paritària

Article 71. *Comissió Paritària*

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

71.2. Composició. La Comissió Paritària la integren sis vocals. Tres vocals en representació de CC. i tres vocals en representació dels representants dels treballadors designats entre els integrants de la Comissió negociadora del conveni col·lectiu. Els vocals de la Comissió Paritària podran ser substituïts a petició de la part a qui representin.

71.3. Reunions. La Comissió paritària es reunirà a petició de quatre dels seus vocals, celebrant les 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, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

71.4. 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 4 vocals: dos en representació del CE i dos en representació de CC.

71.5. 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.

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

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

- Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- El coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni.
- La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

En cas de qualsevol tipus de discrepàncies o dubtes interpretatius que puguin sorgir, hauran d'esser presentades per escrit al Departament de RH de C.C., el procediment a seguir serà, que la Comissió Paritària analitzi la mateixa, en un termini no superior a 15 dies laborables, i en cas de desacord dins la Comissió en la seva resolució, qualsevol de les parts afectades podrà presentar la seva demanda de conciliació mediació o arbitratge, tal i com es recull en l'art 72 del present Conveni. O si fos el cas davant la Jurisdicció Social pertinent.

CAPÍTOL XVI Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Article 72. Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signatàries del present Conveni, en representació dels treballadors i de la Direcció de CC, pacten expressament la submissió 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 de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social. Qualsevol acord a què es pugui arribar, que suposi un impacte econòmic, estarà subordinat al preceptiu informe conjunt previst en l'art 34. de la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

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

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, davant la Comissió de Mediació del TLC.

Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Disposicions addicionals:

Disposició addicional primera.

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

Disposició addicional segona.

Els imports esmentats en l'Annex 1 del present Conveni estan referits a l'any 2020, i per tant no inclouen l'increment del 2021 que està pendent d'aprovació.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS ANY 2020

Grup professional	Salari Base Anual Inclou pagues extres
Grup 1	36.000
Grup 2	30.000
Grup 3	25.000
Grup 4	21.000
Grup 5	20.000
Grup 6	18.000

Complement disponibilitat	Import
Nivell 1	3.000
Nivell 2	2.000
Nivell 3	1.000

Complements de lloc de treball. Inclou pagues extres	Import
Nivell A	8.000
Nivell B	6.000
Nivell C	4.000
Nivell D	2.000

Complement carrera professional: 2.000 EUR anuals

Complement especial esdeveniments:

2021 37 EUR
2022 39 EUR
2023 41 EUR

Barcelona, 27 de desembre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia