



RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2024, 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 2024 a 2026 (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 les persones treballadores el dia 1 d'octubre de 2024, 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, 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 2024 a 2026 (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 signat per les parts

2n CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CIRCUITS DE CATALUNYA SL PER ELS ANYS 2024-2026

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 CC 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 2024 i finalitzant el 31 de desembre del 2026, 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 1 mes d'antelació al seu venciment. A manca de denúncia, es prorrogarà per 1 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, al 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 i l'Estatut dels Treballadors (ET).

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

Article 8. *Compensació i Absorció*

Operarà la compensació absorció fixada en l'article 26.5 del ET.

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'article 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.

- Grup professional 1

És exigible com a requisit formatiu estar en possessió d'un títol de doctor, llicenciat o graduat universitari.

Són llocs d'especial dificultat tècnica i amb el més alt nivell de competència professional i responsabilitat, autonomia, iniciativa, confidencialitat, disponibilitat i dedicació.

Assumeixen la responsabilitat completa de la gestió d'un o diversos departaments funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals emanades del personal directiu. Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i el treball d'un equip de persones.

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

Categoria: Directors d'àrea.

- Grup professional 2

És exigible com a requisit formatiu estar en possessió d'un títol de doctor, llicenciat, enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic o equivalent.

Són llocs d'especial dificultat tècnica i amb un nivell elevat de responsabilitat, autonomia, iniciativa, confidencialitat i dedicació.

Assumeixen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees sectorials de l'empresa, a partir de les instruccions específiques emanades del personal directiu. Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i el treball d'un equip de persones amb responsabilitat directa o indirecta (control de contractistes) sobre tres persones o més subordinades o adscrites.

Categoria: Caps de departament o assimilats.

- Grup professional 3

És exigible com a requisit formatiu estar en possessió d'un títol de batxillerat, batxillerat unificat polivalent, formació professional de tècnic superior o tècnic especialista.

Són llocs d'especial dificultat tècnica i amb un nivell elevat de responsabilitat, autonomia, iniciativa, confidencialitat i dedicació.

Els caps de secció o comandaments intermedis, assumeixen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees sectorials de l'empresa, a partir de les instruccions específiques emanades del personal directiu. Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i el treball d'un equip de persones amb responsabilitat directa o indirecta (control de contractistes) sobre dues persones o menys subordinades o adscrites.

Els llocs tècnics d'aquest grup realitzen funcions de caràcter tècnic específic, que exigeixen una preparació de gestió, així com altres que se centren en l'establiment o desenvolupament de programes o aplicació de tècniques ordinàries.

Categoria: Caps de secció, comandaments intermedis o tècnics especialistes.

- Grup professional 4

És exigible com a requisit formatiu estar en possessió del títol de batxillerat, batxillerat unificat polivalent, formació professional de tècnic superior o tècnic especialista o equivalent.

Els tècnics d'aquest grup realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Els oficials 1^a exerceixen funcions d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del treballador. Han de posseir amplis coneixements dels processos tècnics, operatius o administratius i, si s'escau, alts coneixements d'idiomes, havent de seguir en general normes, directrius o instruccions emanades dels grups superiors.

Categoria: Tècnics/ tècniques i oficials 1^a.

- Grup professional 5

És exigible com a requisit formatiu estar en possessió d'un títol de graduat en educació secundària, educació general bàsica, formació professional grau mitjà o tècnic auxiliar o equivalent.

Estan inclosos en aquest nivell els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions i tasques concretes dins d'una activitat més àmplia que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques consolidades.

En funció de la branca d' activitat a què pertanyin podran pertànyer a:

- Nivell 1: Branca administrativa / branca de manteniment.
- Nivell 2: Branca administrativa / branca de manteniment.

Categoria: Administratius i oficials 2^a.

- Grup Professional 6

Nivell I – Oficials 3^a pista / manteniment

Es requereix formació equivalent a educació secundària obligatòria (ESO), certificat d'escolaritat o acreditació dels anys cursats i les qualificacions obtingudes en l'educació secundària obligatòria que pot suplir-se amb coneixements acreditats i experiència d'almenys 3 anys en lloc similar. És així mateix exigible la llicència federativa corresponent, si s'escau.

Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques que es segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període d'adaptació i que posseeixen un coneixement i experiències dilatades i continuades en el compliment de les seves funcions en el Circuit. Així mateix desenvolupen tasques de manteniment en els moments que per a això els sigui requerit.

Nivell II – Auxiliars

Es requereix formació equivalent a educació secundària obligatòria (ESO), certificat d'escolaritat o acreditació dels anys cursats i les qualificacions obtingudes en l'educació secundària obligatòria que pot suplir-se amb coneixements acreditats i experiència d'almenys 3 anys en lloc similar. És així mateix exigible la llicència federativa corresponent, si s'escau.

Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període d'adaptació breu. Es requereix formació equivalent a educació primària, certificat d'escolaritat o acreditació dels anys cursats i les qualificacions obtingudes en l'educació secundària obligatòria que pot suplir-se amb coneixements acreditats i experiència d'almenys 1 any en lloc similar. És així mateix exigible la llicència federativa corresponent, si s'escau.

Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

La capacitat provada tindrà caràcter excepcional i s'aplicarà, únicament, de forma transitòria al personal que a l'entrada en vigor del Conveni ocupi llocs de forma temporal o provisional a l'empresa per tal que puguin participar en els processos de selecció o provisió corresponents que els permetin consolidar els llocs que ocupen.

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'article 55 del TREBEP, es realitzarà un procés de selecció mitjançant el portal del empleat ATRI, o en el DOGC, segons correspongui, 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 la DG de la Funció Pública, determini 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 CC 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 aspi 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 de l'Estatut dels Treballadors.

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.
- 17.5. Complement de productivitat.
- 17.6. Complement de retén.

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.

El complement ad personam absorbirà el 50% dels increments retributius amb caràcter general i el 100% de qualsevol altra millora retributiva llevat del complement d'antiguitat i del complement de productivitat o similar.

Podrà aplicar-se l'absorció compensació del 100% d'aquest complement en futures millores retributives individuals derivades de canvis de lloc de treball.

17.2. Complement de lloc de treball, aquest complement es regula d'acord amb l'article 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 esser 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 CC.

17.3. Complement de disponibilitat

És 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 d'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 els plusos de nocturnitat i festius. En canvi si es compatible amb el d'especial esdeveniments.

Aquest complement serà d'un import anual segons nivell i que figuren en l'annex 1.

- Nivell 1: 3.227€ contempla un excés de fins a 200 hores.
- Nivell 2: 2.151€ contempla un excés de fins a 160 hores.
- Nivell 3: 1.076€ contempla un excés de fins a 100 hores.

Les primeres 100 hores, 160 hores o 200 hores, segons nivell, realitzades en dissabtes, diumenges o festius, es compensaran a raó de 1 hora treballada per 1 hora de descans a canvi de percebre el complement de disponibilitat pertinent.

Les persones treballadores que facin distribució irregular de la jornada al llarg de l'any de dilluns a divendres i fins a un màxim de 100 hores any (nivell 3) podran optar a compensar aquestes hores a raó d'1 hora feta sobre la jornada diària a 1 hora de compensació o bé, percebre l'import establert en el nivell 3 i no compensar aquestes hores. Sempre seguint els criteris exposats en el primer punt d'aquest article 17.3.

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 5 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 12 mesos després. Pel personal que a la signatura d'aquest Conveni faci 5 anys de serveis prestats s'acorda que aquesta avaluació és positiva i es reconeix directament aquest complement, que queda consolidat.

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.

17.5. Complement productivitat

Es crea un sistema de retribució variable que persegueix una millora continua de les persones i l'organització mitjançant l'avaluació del grau d'assoliment de competències i objectius establerts prèviament.

Aquesta s'ajustarà al complement de productivitat aprovat anualment per la Generalitat de Catalunya mitjançant els seus pressupostos.

17.6. Complement de retén

La Direcció de l'empresa per necessitats tècniques, organitzatives, de producció o per requeriment contractual de tercers, podrà implantar un servei de retén.

A aquests efectes s'entendrà per servei de retén el que s'exposa a continuació.

1. S'entén per servei de reten l'assignat a la persona treballadora que comporta estar localitzable fora de la seva jornada laboral, en que pot administrar el seu temps, dedicar-se a les seves necessitats i interessos personals, sense que se li exigeixi estar en un lloc concret i sense perjudici de la obligació, en cas d'esser contactat, de complir el compromís d'atendre trucades de l'empresa, i sense un termini predeterminat per a realitzar la prestació del treball corresponent. Per la seva naturalesa, el servei de retén no es considerarà com a temps de treball, sent únicament el temps de treball efectiu el dedicat a la realització de la prestació del treball requerit. Tot i així, l'adscripció al servei de retén haurà de tenir una compensació econòmica que s'anomenarà servei de retén.

Aquesta compensació econòmica, que tindrà 2 tipus de retribució, es considera un complement de lloc de treball no consolidable, i que no serà aplicable als grups professional 1 i 2:

— Mensual: El seu atorgament, l'autoritzarà el cap d'àrea corresponent mitjançant informe escrit i motivat i aquest podrà, en qualsevol moment, i amb 15 dies d'antelació, anul·lar l'atorgament.

Per aquella persona treballadora que tots el dies ha d'estar localitzable segons el descrit en el punt 1, serà del 5% del seu salari base mensual.

— Diària: El seu atorgament, l'autoritzarà el cap d'àrea corresponent mitjançant informe escrit i motivat.

Per aquella persona treballadora que un determinat dia laborable o festiu ha d'estar localitzable segons el descrit en el punt 1, i que serà de 8€ per dia.

Tant el salari base com tots els complements d'aquest article es cobraran mensualment en 12 mensualitats, excepte el 17.5 i 17.6.

Article 18. *Incrementos Salaries*

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 taules de l'Annex 1 en la que ja figuren incloses.

Article 20. *Plus Nocturn*

Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22:00 hores de la nit i les 06:00 hores del matí es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia de la qual es fixa amb un increment del 25% 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 article 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% 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'article 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) en 5 divendres addicionals de competicions establerts al calendari esportiu i en les altres competicions i altres esdeveniments (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.

Aquest complement s'actualitzarà anualment en el anys 2025 i 2026, segons l'increment percentual que s'apliqui al salari base.

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 l'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 l'article 21 pels diumenges i festius.

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

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 bé aquestes no figuraran en el calendari laboral global de CC.

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 pertorqui 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 circumstàncies del seu lloc de treball, realitzen 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 preavis mínim de 10 dies naturals, l'empresa, per raons imprevistes i justificades, podrà augmentar la jornada fins a 2 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 4 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 (article 36 de la Llei 24/2023).

La realització de les hores extraordinàries, tret de força major, no és potestat de decisió personal del treballador/a realitzar-les, pel que caldrà autorització prèvia del cap d'àrea i de no esser 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:

$$\text{Hora extra} = (\text{salari brut anual} / \text{jornada anual}) \times 1.50.$$
 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 4 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 18 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*

S'ajustarà al que disposi en cada moment el Estatuto Básico del Empleado Público, amb l'excepció d'allò adaptat a CC, article 30.1 apartat k.

Article 30.1

a) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau, per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb el treballador o treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, 5 dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 4 dies hàbils.

Quan es tracti de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i 5 dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de 4 dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia.

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

d) Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores 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 hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de treballadores embarassades inclou també a les persones treballadores trans gestants.

f) Per lactància d'un fill menor de 12 mesos tindran dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se 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.

El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la treballadora o el treballador tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el treballador tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui. Tindrà el mateix dret el treballador que requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

i) Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant en tot cas, el termini màxim d'1 mes.

j) Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

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 o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, 15 dies naturals.

Article 30.2. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere o de violència sexual i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

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

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de 16 setmanes, de les quals les 6 setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors. No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de 16 setmanes; 6 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. En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels 12 mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des 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.

En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors. El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, 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 constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article. Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a 1 any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de 16 setmanes de les quals les 6 setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir 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 constitueix l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les 6 primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des 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. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optarà pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana 16 del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de 12 mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les 10 setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps

parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les 6 primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si és el cas, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si és el cas, 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 treballadors que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, 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 quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent. Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran 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 el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració pública competent en cada cas. En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la treballadora mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

e) Permís per cura de fill menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu: el treballador tindrà dret, sempre que totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla 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, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si és el cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció compleixi els 23 anys. A aquest efecte, el mer compliment dels 18 anys del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continu i permanent. No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi els 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'aconseguir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat. Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi 26 anys si, abans d'aconseguir els 23 anys, acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si és el cas, puguin tenir la condició de beneficiàries de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador o treballadora tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció

de la seva jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora de caràcter 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 beneficiària de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions. Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei. Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís que sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a ser beneficiari.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

f) Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els treballadors que hagin sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts, sempre que ostentin la condició de treballadors i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els treballadors 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, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran 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.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i 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 la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

g) Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a 1 any, fins al moment en què el menor compleixi 8 anys: tindrà una durada no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís, constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici. Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si és el cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de 15 dies i realitzant-se per setmanes completes. Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'Administració en la qual ambdues prestin serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

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'1 any en l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'1 mes a l'any, fraccionable en 2 períodes de 15 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.

La empresa, no obstant això, podrà denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan, en les mateixes dates per les quals se sol·liciti el gaudir, 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'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.

Article 33. Suspensió del Contracte de Treball per Maternitat

S'ajustarà a tot allò que disposi l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. Suspensió del Contracte de Treball per Paternitat

S'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.

Article 35. Permís per Lactància

S'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.

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 registrat el Pla de Igualtat en el que s'ha vingut treballant per la Comissió Negociadora del mateix, en aquets darrers anys .

Les mesures acordades i planificades en el Pla, seran executades en el termini dels propers 4 anys, per la qual cosa, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, es reunirà trimestralment en caràcter ordinari per consensuar i valorar les mesures adoptades, així com totes aquelles altres funcions que la legislació regula al respecte.

Article 38. Drets Laborals de les Persones Treballadores Víctimes de la Violència de Gènere o que Tinguin la Consideració de Víctimes del Terrorisme

S'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.

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 100% 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'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors, així com la Llei de PRL i els Reglaments que la desenvolupen.

Article 41. Vigilància de la Salut

S'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors, 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 per Circumstàncies de la Producció*

La contractació per circumstàncies de la producció es regirà per la normativa vigent en cada moment.

Capítol IX Extinció del Contracte de Treball

Article 46. *Preavis per Dimissió del Treballador*

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis 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 preavis, 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 3 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 a tot 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'ajustarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.

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.

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 l'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, 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, rebi 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'1 dia.
- Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies.
- Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

Article 68. Prescripció de Faltes

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

- Les faltes lleus, als 10 dies.
- Les faltes greus, als 20 dies.
- 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 6 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 6 vocals: 3 vocals en representació de CC i 3 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: 2 en representació del CE i 2 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 2 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'ésser presentades per escrit al departament de RH de CC, 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'article 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

El imports esmentats a l'Annex 1 del present Conveni estan referits a l'any 2024.

ANNEX 1

Taules salarials any 2024

Grup Professional	Salari Base Anual (inclou pagues extres)
Grup 1	39.689,40
Grup 2	33.074,50
Grup 3	27.562,08
Grup 4	23.152,15
Grup 5	22.049,67
Grup 6	19.844,70

Complement Disponibilitat	Import
Nivell 1	3.307,45
Nivell 2	2.204,97
Nivell 3	1.102,48

Complements de Lloc de Treball (inclou pagues extres)	Import
Nivell A	8.819,87
Nivell B	6.614,90
Nivell C	4.409,93
Nivell D	2.204,97

Complement carrera professional: 2.204,97€ anuals.

Complement especial esdeveniments 2024: 43€.

Barcelona, a 10 d'octubre de 2024

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