



RESOLUCIÓ de 20 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Federació Catalana de Futbol (centre de treball de Barcelona), per al període del 25 de maig de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08104781012026).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Federació Catalana de Futbol, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 08 de maig de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Federació Catalana de Futbol (centre de treball de Barcelona), per al període del 25 de maig de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08104781012026), 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

CONVENI COL·LECTIU DE LA FEDERACIÓ CATALANA DE FUTBOL 2025-2028

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Determinació de les Parts*

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre els/les representants del centre de treball de Barcelona de la Federació Catalana de Futbol (FCF), d'una banda, i el Comitè d'empresa del centre de treball de Barcelona, per una altra.

Article 2. *Àmbit Personal*

El present Conveni s'aplica a les persones treballadores adscrites al centre de treball de Barcelona de la FCF, regulant les relacions laborals i condicions de treball dels qui presten serveis per compte de la FCF en aquest centre, amb independència de la durada del seu contracte. Queda exclòs el personal d'alta direcció, d'acord amb el que es preveu en l'article 2.1.a) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Estatut dels Treballadors) i en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost. En aquest sentit, d'acord amb l'article 116.2 del Decret 58/2010, de 4 de maig, de les entitats esportives de Catalunya, en cas que es contracti persones per a les tasques i funcions pròpies de la secretaria general, la direcció general, la direcció esportiva o tècnica o la gerència, haurà d'utilitzar la fórmula del contracte d'alta direcció.

Article 3. *Àmbit Funcional*

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació a totes aquelles activitats organitzades per l'FCF, i en l'àmbit administratiu en general.

Article 4 *Àmbit Territorial*

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica exclusivament a les persones treballadores del centre de treball de Barcelona, situat en C. de Sicília, 93, 1r, L'Eixample, 08013 Barcelona. La Representació de les Persones Treballadores s'articula a través del Comitè d'empresa del centre de treball de Barcelona i, si és el cas, d'els/les delegats/des de personal conforme a l'Estatut dels Treballadors.

Article 5 Àmbit Temporal

1. Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 25 de maig de 2025, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2. Durada

La durada serà de quatre anys: des del maig de 2025 fins el dia 31 de desembre de 2028, tret d'aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

3. Pròrroga

A partir del 31 de desembre de 2028, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent.

Article 6 Denúncia

Qualsevol persona afectada podrà denunciar el present conveni dins dels últims 3 mesos abans de la finalització de la seva durada; és a dir, a la de la fi de la seva vigència inicialment prevista.

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.

Denunciat el Conveni col·lectiu i conculsa la durada inicialment pactada, el Conveni continuarà vigent. Si, un cop transcorregut 1 any des de la denúncia del Conveni col·lectiu, no s'arribés a un acord al si de la Comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant això, per acord de la mateixa Comissió negociadora, les parts podran ampliar l'esmentat termini d'un any de negociació i eficàcia del conveni anterior, fins i tot 6 mesos més. Aquest acord s'haurà de registrar a efectes de la seva publicació. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, en el seu cas, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni.

Article 7 Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària composta per 6 vocals: 3 vocals representants de l'empresa i 3 vocals en representació del Comitè d'empresa, els quals podran incorporar assessors externs segons la qüestió a dirimir.

L'objecte d'aquesta Comissió Paritària és resoldre els dubtes que puguin sorgir d'interpretació, vigilància i aplicació del present Conveni i entendre de les qüestions que li son atribuïdes per l'Estatut dels Treballadors i altres lleis.

La Comissió Paritària es reunirà obligatòriament 1 cop a l'any i totes les vegades que siguin necessàries a petició de 3 vocals de la mateixa, els quals informaran a la resta de vocals respecte als temes a tractar, aixecant-se acta del mateix.

L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

El domicili de la Comissió Paritària amb caràcter general serà el domicili social de l'empresa situat a carrer Sicília 93-97, 08013 – Barcelona.

S'hauran d'adreçar a dit domicili les consultes referides en el segon paràgraf.

Les consultes de la Comissió Paritària hauran de ser resoltes en un termini de 10 dies hàbils a comptar des de la recepció de la mateixa.

Article 8 *Compensació i Absorció*

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment de la seva entrada en vigor, sempre que siguin sobre conceptes homogenis que es deriven de les mateixes fonts que els regulen i tot valorant les circumstàncies del cas i els termes, modes i extensió en què han estat pactades les percepcions salarials implicades. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, que poguessin aplicar-se en endavant.

Les quanties de les retribucions fixades en aquest Conveni col·lectiu seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en un còmput anual amb qualsevol increment derivat de forma diferent a la que en aquest conveni s'estableix.

Article 9 *Garantia Ad Personam*

Es respectaran i es mantindran com a garantia *Ad Personam* aquelles condicions personals que excedeixin globalment al que s'ha pactat en aquest conveni, assumint ambdues parts del mutu interès en la desaparició futura i en el temps dels esmentats supòsits.

Article 10 *Equilibri Intern del Conveni i Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot indivisible, pel que no es podrà aplicar una o algunes de les seves normes, amb oblit de la resta, sinó que a tots els efectes 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 al present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una de nova, total o parcial, renegociació del mateix. Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 90 dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no assolissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni en la seva totalitat.

CAPÍTOL II **Organització del Treball, Funcions i Mobilitat**

Article 11 *Organització del Treball i Funcions*

L'organització, assignació del treball i funcions corresponents, serà responsabilitat i definida per l'empresa i/o responsables que la mateixa cregui adient designar.

Article 12 *Aspectes Bàsics de la Classificació Professional*

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

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

1. La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, que en tot cas han de complir el que preveu l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin les persones treballadores. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupi estarà enquadrada en un grup professional dels establerts al present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

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

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

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

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 precises que integren el procés complet del qual formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional, i conforme a les regles de mobilitat previstes a l'article 14 del present Conveni.

3. Els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un 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:

3.1. Formació:

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

- Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja 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.
- Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.
- Experiència pràctica: considera el període de temps requerit perquè una persona, adquireixi l'habilitat pràctica necessària per desempenyar el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

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.

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.

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.

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 qui s'exerceix el comandament.

3.6. Complexitat:

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

Article 13 *Grup Professional*

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions i, del contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon. Aquesta classificació genèrica en cap cas afecta a la establerta a l'anterior Conveni que romandrà com fins ara. Sols afectarà a les noves contractacions.

13.1. Grup Professional 1

○ Criteris generals:

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

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

○ Formació:

titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada a l'exercici del seu sector professional.

○ Tasques:

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

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

13.2. Grup Professional 2

○ Criteris generals:

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

o Formació:

titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada al seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup Titulats superiors d'entrada.

o Tasques:

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

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

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

– Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en ordre a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etcètera.

13.3. Grup Professional 3

o Criteris generals:

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

o Formació:

titulació universitària de grau mitjà o equivalent, tècnic/a especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

o Tasques:

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

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

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

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

– Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per una o diverses persones treballadores del grup professional inferior.

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

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

- Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant-li càlcul de detall, confeccionat plans a partir de dades facilitades per un comandament superior.
- Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
- Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
- Tasques tècniques de Direcció d'I+D+i de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
- Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar topogràfics, etcètera.
- Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

S'inclou en aquest grup el personal docent de l'Escola Catalana de Futbol i el personal tècnic de seleccions (Annex I).

13.4. Grup Professional 4

- Criteris generals:

les persones treballadores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

- Formació:

Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialista (Mòduls nivell 3) o Certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent complementada amb formació en el lloc de treball, en el seu defecte, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

- Tasques:

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

- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
- Tasques que consisteixen a establir partint de documents comptables una part de comptabilitat.
- Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts necessaris alhora que proporcionen les solucions requerides.
- Tasques de I+D+i de projectes complets segons instruccions.
- Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori i oficina.
- Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
- Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.

- Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
- Tasques de regulació automàtica elegint el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzats o, no portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

13.5. Grup Professional 5

- o Criteris generals:

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

- o Formació:

coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

- o Tasques:

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

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

13.6. Grup Professional 6

○ Criteris generals:

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

○ Formació:

la dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic auxiliar (Mòdul nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

○ Tasques:

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

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

13.7. Grup Professional 7

○ Criteris generals:

estaran inclosos aquells treballadors/ores que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que requereixin normalment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica ni període d'adaptació.

○ Formació:

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'escolaritat o coneixements de les tasques a desenvolupar.

○ Tasques:

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

- Tasques manuals

Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència. Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència.

Article 14 *Mobilitat Funcional*

1. La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrada la persona treballadora al si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral. No obstant això, es respectarà el dret a la dignitat del treballador i no es realitzaran mobilitats funcionals de caràcter atemporal o mancades de justificació.

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

2. La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on sigui enquadrada la persona 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.

3. L'empresari haurà de comunicar a la representació de les persones treballadores, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional i les raons d'aquesta. En l'esmentat supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar a la representació de les persones treballadores amb anterioritat a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'executivitat de la mesura per part de l'empresa.

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

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

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 persona treballadora, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

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

6. Els anteriors apartats 4 i 5 no inclouen els casos de substitució per incapacitat temporal, per les causes de suspensió del contracte de treball previstes a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, excedències, llicències, o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball, en el cas de la qual, la mobilitat funcional es perllongarà, mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

7. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat de la persona treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, tret d'encomanda de funcions inferiors, en el cas de la qual mantindrà la retribució d'origen. No caldrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions distintes de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

Article 15 *Promoció*

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

1. Conforme al 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 de la persona treballadora, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

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

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

3.1. Les places vacants existents podran proveir-se a criteri de l'empresa, o amortitzar-se si aquesta ho estimés necessari.

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.

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 persona treballadora que aspiri al lloc vacant haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i/o qualificació i adequada al lloc de treball per al que opta. En el cas de la formació, l'empresa podrà exigir a la persona treballadora que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació, no sent suficients la mera certificació d'assistència. L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti la persona treballadora.
- c) Reunits els requisits anteriors, i transcorreguts 2 anys en què la persona treballadora hagi realitzat funcions anàlogues, aquesta podrà sol·licitar a l'empresa, la valoració del seu lloc de treball, atenent les tasques que desenvolupa, la formació i/o l'experiència.

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

5. A més dels criteris assenyalats en l'apartat anterior, l'empresa podrà determinar les regles de promoció, atenent criteris objectius de mèrit i capacitat. Per a això, la Direcció de l'empresa podrà establir la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teoricopràctic. De tot això, recollirà el previ informe-consulta de la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT).

Article 16 *Mobilitat Geogràfica*

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

CAPÍTOL III Percepcions Salarials i Extrasalarials

Article 17 *Estructura i Conceptes Retributius*

L'estructura retributiva es fixarà segons el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu i en el contracte de treball.

Les retribucions del personal afectat pel present Conveni seran de dos tipus: salarials i extrasalarials.

17.1. Retribucions Salarials.

Les percepcions salarials seran de dos tipus: Bàsiques i complementàries.

1. Són retribucions salarials bàsiques les següents:

- a) Salari base.
- b) Plus conveni.
- c) Complement qualitat personal.
- d) Gratificacions extraordinàries.

2. Són retribucions salarials complementàries les següents:

- a) Complement de productivitat.
- b) Complement de responsabilitat.
- c) Complement de disponibilitat.
- d) Complement per desenvolupament de tasques de superior categoria.

17.2. Retributius Extrasalarials.

Les percepcions extrasalarials esdevindran bàsicament per a rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del treball, que inclou els supòsits següents:

- a) Dieta completa.
- b) Mitja dieta.
- c) Menjar.
- d) Quilometratge.
- e) Autopistes i pàrquings.
- f) Allotjament.

Article 18 *Descripció dels Conceptes Retributius Salarials*

1. Salari Base i Plus Conveni

És el corresponent a cadascun dels grups en que es classifiquen les persones treballadores de conformitat amb allò que està recollit a les taules salarials (Annex II).

2. Complement Qualitat Personal

Recull la diferència entre el sou establert per l'empresa i el fixat a les taules salarials com imports mínims per grup, categoria i nivells. En els casos de canvi de categoria i/o sou, sí que es podrà veure afectat

3. Gratificacions Extraordinàries

Les persones treballadores afectades pel present Conveni, rebran dues pagues extraordinàries a l'any, consistents cadascuna d'elles en les retribucions bàsiques corresponents. Aquestes pagues es liquidaran el 15 de juny i el 15 de desembre, utilitzant les esmentades dates per al càlcul de prorrates en supòsits d'estància inferiors a l'any.

En el cas, del personal docent i del personal tècnic de seleccions, no serà d'aplicació aquest article perquè les pagues extraordinàries estan prorratejades al seu sou mensual, d'acord amb l'annex I i II.

4. Complement de Productivitat

Aquelles persones treballadores que tinguin reconegut un especial rendiment, una activitat extraordinària i un interès o iniciativa en el desenvolupament del seu treball podran rebre un complement de productivitat.

5. Complement de Responsabilitat

Valora la complexitat i varietat del treball supervisat, i també el nombre de persones treballadores dependents o sota les seves ordres, les relacions en el lloc de treball i el possible impacte, en cas d'errades, per la utilització dels recursos propis de la Federació.

6. Complement de Disponibilitat

Valora la dedicació demanada pel lloc de treball, tot incloent les possibles prolongacions de les jornades laborals que puguin tenir el seu origen a les tasques i funcions que són les pròpies del lloc de treball. Queda exclosa d'aquest complement la compensació per hores extraordinàries.

7. Complement de Superior Categoria

La persona treballadora que realitzi funcions de superior categoria quan no sigui procedent, ni de forma legal ni de forma pactada, la seva promoció professional, tindrà dret a la diferència retributiva, en concepte de complement de superior categoria.

Article 19 *Descripció dels Conceptes Retributius Extrasalarials. Dietes*

1. Dietes

Les dietes només són percepcions econòmiques extrasalarials si corresponen a despeses acreditades. La seva finalitat és rescabalar i/o compensar la dedicació de les persones treballadores, fora del seu horari laboral i lloc de treball establerts, en caps de setmana o en dies festius realitzada com a conseqüència de la seva assistència i participació laboral en els actes i activitats organitzades per l'empresa; les quals comportin una dedicació extra, igual o superior al 50% de la jornada laboral habitual de la persona treballadora així com el desplaçament de la persona treballadora per necessitats del treball. En qualsevol cas per a percebre les dietes, aquestes s'hauran d'acreditar degudament i estaran subjectes a les corresponents retencions fiscals i cotitzacions a la Seguretat Social.

19.1.1 Dieta completa:

La persona treballadora percebrà una dieta de 140,00€, quan, com a conseqüència de les necessitats de les activitats i/o actes de l'empresa hagi de desenvolupar la feina assignada en cap de setmana o dies festius i estarà subjecte a les corresponents retencions fiscals i cotitzacions a la Seguretat Social.

19.1.2 Mitja dieta:

La persona treballadora percebrà una dieta, de 90,00€, quan, com a conseqüència de les necessitats de les activitats i/o actes de l'empresa, hagi de desenvolupar la feina assignada en dia feiner; fora del horari laboral establert i estarà subjecte a les corresponents retencions fiscals i cotitzacions a la Seguretat Social.

2. Menjar

Serà a càrrec de l'empresa i motivat per la dedicació de les persones treballadores, l'import corresponent al dinar o sopar s'estableix en un preu màxim de 16€ per àpat amb variació anual de l'IPC de Catalunya. La despesa haurà d'estar degudament acreditada.

3. Quilometratge

Quan la persona treballadora posi a disposició de l'empresa el seu vehicle particular per cobrir necessitats de desplaçament per al treball, rebrà l'import de 0,26€/km. Caldrà la justificació del desplaçament en el vehicle afecte al trasllat.

4. Autopistes i pàrquings

S'abonaran les despeses ocasionades per aquest concepte prèvia presentació dels comprovants.

5. Allotjament

Les despeses que es derivin per aquest motiu seran per compte de l'empresa prèvia acreditació i posterior autorització de la seva necessitat. I serà abonada directament per l'empresa a l'establiment corresponent.

Article 20 *Quantia i Increment Salarial*

La quantia de les percepcions salarials i extrasalarials establertes en aquest Conveni són les que consten en el text i en les taules salarials (Annex II) del present Conveni.

Es pacta una pujada salarial anual durant la vigència del present conveni del 2%. En el cas que l'IPC anual de Catalunya de cadascun dels anys de vigència del present Conveni sigui superior al 2%, les parts del present Conveni establiran durant el mes de gener de l'any següent, o del mes de l'any següent en què es determini l'IPC anual de Catalunya de cadascun dels anys de vigència del present Conveni, la forma d'abonament d'aquesta diferència.

L'esmentat augment s'aplicarà en la totalitat dels conceptes retributius salarials bàsics reflectits en l'article 17, apartat 1, punt 1).

Article 21 *Abonament del Salari*

El salari s'abonarà entre els dies 25 i últim del mes al que correspongui la seva meritació. En allò que fa referència a la liquidació o pagament s'estarà a allò que disposa l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 22 *Bestreta, Préstec i Acomptes Salarials*

1. Bestreta: tot el personal de l'empresa tindrà dret a sol·licitar i rebre d'aquesta, bestretes fins al límit de l'import meritat en el moment de la sol·licitud. La concessió d'aquesta bestreta també haurà de ser informada al òrgan col·legiat de la Comissió Econòmica

2. 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 la Comissió Econòmica així com els terminis de devolució.

3. Els treballadors, d'acord amb l'article 29 de l'ET, tenen dret a sol·licitar un acompte salarial sempre que l'import sol·licitat hagi sigut efectivament reportat del treball efectivament realitzat.

CAPÍTOL IV **Temps de Treball**

Article 23 *Jornada de Treball*

Durant la vigència del present Conveni la jornada de treball queda establerta en un màxim de 1.700 hores anuals.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.
Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran com a mínim 12 hores.

La distribució horària queda establerta de la següent manera:

- Durant els mesos de novembre a juny es treballaran 7,5h diàries de 09.00h a 14.00h, realitzant un descans d'1h i 30 min i tornant a l'activitat a les 15.30h i finalitzant la jornada laboral a les 18.00h
- Durant els mesos de setembre i octubre i donada l'elevada càrrega de treball fruit de l'inici de la competició es treballaran 9,5h diàries de 09.00h a 14.00h, realitzant un descans d'1h i 30 min i tornant a l'activitat a les 15.30h i finalitzant la jornada laboral a les 20.00h
- Durant els mesos d'estiu, concretament els mesos de juliol i agost, s'establirà un horari intensiu de 09.00 a 15.00h.

Es tindrà en compte que, per raons de competició o actes propis de l'FCF, es podrà disposar del personal necessari els dissabtes, diumenges i festius, dins de la jornada pactada. Aquest personal, que serà necessàriament avisat amb una antelació de 15 dies, atendrà les necessitats extres de l'empresa excepte impossibilitat justificada. Aquesta dedicació laboral fora de l'horari establert serà compensada tal com s'estableix en els articles 19 i 25 del present Conveni.

En tot cas, si al llarg de 2025 o següents, entra en vigor la llei per la reducció de la duració màxima de la jornada ordinària de treball, el registre de jornada i el dret a la desconexió digital, l'empresa es compromet a eliminar el deute de les 22.00h que actualment deuen els treballadors i adaptarà i modificarà l'horari de 2025 (i/o següents) i per tant, el còmput d'hores anuals, millorant la conciliació familiar. Comprometent-se a durant els mesos de setembre i octubre finalitzar la jornada laboral a les 19.00h, finalitzant els divendres a les 14.00h i finalitzant també a les 14.00h en els mesos de jornada reduïda.

Article 24 *Calendari Laboral*

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

2. L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral tant per al personal de la seu central de Barcelona com per al personal de les seves diferents Delegacions; atenent, en cada cas, les característiques i necessitats de cadascuna, d'acord amb les següents regles:

- a) L'empresa comunicarà a la RLT del centre de Barcelona la proposta de calendari.
 - b) La Representació Legal de les persones Treballadores (RLT), en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte la proposta de l'empresa.
 - c) Valorada la proposta i l'informe, l'empresa fixarà el calendari definitiu i l'exposarà en lloc visible en el centre de treball de Barcelona.
3. L'empresa distribuirà els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista, de la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT).
4. Amb un preavís mínim de 10 dies, 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 en compensació, amb els mateixos límits i pel mateix temps.
5. En el supòsit de desacord, les parts es sotmeten expressament al Tribunal Laboral de Catalunya, per al previ i preceptiu tràmit de conciliació.

Article 25 *Hores Extraordinàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que realitzi la persona treballadora per sobre de la durada de la jornada ordinària establerta per a la persona treballadora. La prestació d'aquestes hores tindrà caràcter voluntari.

S'oferirà al treballador la possibilitat de rebre compensació per aquestes hores extraordinàries en hores de temps lliure amb una millora del 50% sobre el temps emprat en dies laborables i incrementat en un 25% en cas d'aquest temps ser en dia festiu o cap de setmana o s'oferirà també la possibilitat de rebre una remuneració econòmica en cas que el temps emprat superi la meitat d'una jornada laboral seguint el criteri dels articles 19.1.1 i 19.1.2

Article 26 *Vacances*

Les persones treballadores tindran dret al gaudi de 23 dies feiners de vacances anuals retribuïdes. S'entendrà que l'esmentat gaudi serà durant tot l'any de comú acord.

El calendari de vacances es concretarà entre l'empresa i les persones treballadores durant els 4 primers mesos de l'any.

En el supòsit de que, per motius de feina, la persona treballadora no pogués gaudir de la totalitat de les seves vacances en les dates previstes, la realització dels dies pendents es pactaran de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora.

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

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

Article 27 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 28 Permisos

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

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

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

b) 5 dies consecutius per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament de fins a 150 quilòmetres el permís serà de 5 dies i si fos superior de 7 dies i en el cas que no s'assolís la indicada distància, s'estarà al disposat a l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors per a aquests casos.

c) 2 dies per trasllat del domicili habitual.

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

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

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

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

Article 29 Excedències

El règim d'excedència se n'ajustarà a l'establert a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, amb les peculiaritats previstes al present capítol.

Article 30 Excedència Especial d'un Mes

Les persones treballadores 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 a l'estranger.
- b) Submissió a tècniques de reproducció assistida.

c) Hospitalització prolongada per malaltia greu del/de la cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

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

L'empresa, no obstant això, podrà denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan, en les mateixes dates per a les quals se sol·liciti el gaudi, el 3% de la plantilla tingui concedit tal dret.

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

Malgrat el disposat en aquest article, es podrà pactar entre l'empresa i la persona treballadora una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi. En aquest cas es requerirà acord escrit que reguli les condicions de la mateixa, tals com la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la reincorporació, antiguitat, entre altres circumstàncies. A falta de pacte sobre aquestes qüestions s'estarà al regulat a l'Estatut dels Treballadors.

Article 31 *Excedència Voluntària i Excedència per Atendre la Cura de Menors i Familiars*

1. Excedència voluntària: la persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'1 any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

2. Excedència per a atendre la cura de menors i familiars: les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, tret que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i persona treballadora, per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocada per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix Grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 32 *Suspensió del Contracte de Treball per Naixement o Cura de Menor*

1. El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 19 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare. En el cas de monoparentalitat el període serà de 32 setmanes

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor o de la progenitora diferent de la mare biològica durant 19 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat o la nou-nada hagi de romandre hospitalitzat/ada a continuació del part per un període superior a 7 dies, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor o l'altra progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nou-nat o la nou-nada precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut o la nascuda es trobi hospitalitzat/ada, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o de la filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball. La suspensió del contracte de cadascun/a dels/de les progenitors/ores per la cura de menor es distribuirà de la manera següent:

- a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa.
- b) Onze setmanes, o vint-i-dues en cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
- c) Dues setmanes, o quatre en cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi vuit anys.

El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

2. En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió del contracte tindrà una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador/a o acollidor/a.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona adoptant, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora, el període de suspensió serà de trenta-dues setmanes.

En el supòsit de defunció del/de la menor, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de defunció d'una de les persones adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores, l'altra persona podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cada persona adoptant, guardadora o acollidora per la cura de menor es distribuirà de la manera següent:

- a) Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

b) Onze setmanes, o vint-i-dues en cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

c) Dues setmanes, o quatre en cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi vuit anys.

En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

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

Aquest dret és individual de la persona treballadora i no es podrà transferir el seu exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora.

Les suspensions previstes en els apartats b) i c) es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan les dues persones adoptants, guardadores o acollidores que exerceixin aquest dret treballin a la mateixa empresa, la direcció podrà limitar-ne el gaudi simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

3. En el supòsit de discapacitat del fill o de la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats anteriors tindrà una durada addicional de 2 setmanes, una per a cadascun/a dels/les progenitors/ores. La mateixa ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas d'haver-hi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes previstes en aquest apartat per al cas de famílies amb dues persones progenitores.

4. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Article 33 *Permís per Cura del Lactant*

1. En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a 1 hora d'absència del treball per a la lactància del/de la menor fins que aquest/a compleixi 9 mesos, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, expressada formalment amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de suspensió del contracte per les causes previstes a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies feiners amb la mateixa finalitat, per a gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta de la suspensió del contracte per les causes previstes a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, o per la reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir el seu exercici a l'altre/a progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. No obstant això, si dues persones treballadores de l'empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció d'aquesta en pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos/dues progenitors/ores, adoptants, guardadors/ores o acollidors/ores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim (exercici corresponsable), el període de gaudi podrà ampliar-se fins que el/la lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.

2. En els supòsits de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats/ades després d'aquest, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant 1 hora diària. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst a l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors.

3. La concreció horària i la determinació del període de gaudi dels permisos que preveuen els apartats anteriors, correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte en cas de força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de 15 dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà aquests permisos.

Article 34 *Reducció de Jornada per Cures*

1. Qui, per la seva voluntat, expressada formalment amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de suspensió del contracte en els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, exerceixi l'opció per la reducció de jornada en lloc del permís per cura del lactant, podrà reduir la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

2. La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir el seu l'exercici a l'altre/a progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. No obstant això, si dues persones treballadores de l'empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció d'aquesta en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

3. En els supòsits de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats/ades després d'aquest, el pare o la mare tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

4. Qualsevol persona treballadora que tingui a la seva cura directa un/a menor de 12 anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

5. Qualsevol persona treballadora que necessiti 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, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

6. El/la progenitor/a, adoptant, guardador/a amb finalitats d'adopció o acollidor permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del/de la menor al seu càrrec afectat/ada per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma i, com a màxim, fins que el/la menor compleixi els 23 anys. Per acord entre l'empresa i la persona treballadora, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

7. Les reduccions de jornada previstes en els apartats 3, 4 i 5 d'aquest article constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció d'aquesta en pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

8. La concreció horària i la determinació de les reduccions de jornada que preveuen els apartats anteriors, correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereixen els apartats 3, 4 i 5 s'hauran de tenir en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de l'empresa. La persona treballadora, excepte en cas de força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de 15 dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà aquestes reduccions de jornada.

CAPÍTOL VI Igualtat de Tracte i No-Discriminació

Article 35 *Principi de No-Discriminació*

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

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

Les parts signants del present Conveni col·lectiu reconeixen la idoneïtat dels procediments establerts en la Comissió tècnica i de mediació en igualtat de gènere i no discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisis o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat.

Article 36 *Pla d'Igualtat*

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurà de negociar, i en el seu cas acordar, amb la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) en la forma que es determina en la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a que es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest article, que haurà de ser objecte de negociació amb la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) en la forma que es determina en la legislació laboral.

L'empresa elaborarà i aplicarà un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT), quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

El pla d'igualtat contindrà un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT), que contindrà, almenys, les matèries següents:

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

A més, el pla d'igualtat haurà de contenir:

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

Tot això d'acord amb els articles 45; 46 i 47 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Article 37 *Igualtat Col·lectiu LGTBI*

Les parts d'aquest Conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI, en relació al que s'estableix a la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Així mateix, d'acord amb l'article 5 del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, les empreses obligades a negociar les mesures planificades que regulin les seves condicions laborals a través de convenis col·lectius o acords d'empresa, han d'iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades mitjançant la constitució de la Comissió negociadora dins el termini màxim dels tres mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

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

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

1. A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona afectada.
2. A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada, en el seu defecte l'esmentada determinació correspondrà a la persona afectada.
3. A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de 6 mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els 6 mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.
4. Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a 6 mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de divuit mesos que el Jutge prorrogui la suspensió, per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de 18 mesos.
5. Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com a faltes d'assistència a efectes d'absentisme laboral.

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

CAPÍTOL VII Règim Assistencial i Seguretat Social

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 que no comporti hospitalització: a partir del primer dia de la data que consti a l'informe oficial de baixa i fins a la data que consti a l'informe oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.
2. En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització: a partir del dia d'hospitalització i mentre duri la mateixa i el període de convalescència.
3. En cas de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet causant i fins a la data que consti a l'informe oficial d'alta.

En relació a l'apartat primer (incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral) l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100% de la base reguladora durant els primers 30 dies de baixa, el 90% del dia 31 al 60, i el 85% del dia 61 al dia 365, sense que el total a percebre entre la prestació de la Seguretat Social i el complement d'IT superi un màxim de 6.000€ bruts mensuals.

En els altres supòsits, la quantia a complementar equivaldrà a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica assignada a l'efecte pel vigent sistema de la Seguretat Social, respecta d'aquesta contingència i el 100% del salari que tingui reconegut la persona treballadora.

Al finalitzar l'any natural, l'FCF i el Comitè d'empresa analitzaran les diverses situacions succeïdes durant l'any respecte de les baixes i el seu origen a fi de poder actuar dins de l'àmbit de la prevenció de riscos i seguretat a l'empresa.

Article 40 Ajut per Jubilació

L'FCF ha contractat pòlisses de jubilació personal i directes. Per poder gaudir d'aquest ajut és totalment indispensable que les persones treballadores tinguin una antiguitat a l'empresa de com a mínim 5 anys, disposin d'un contracte laboral de jornada completa i es jubilin a l'edat reglamentària o de mutu acord amb l'empresa.

L'aportació de l'empresa serà d'un 2,24% sobre el sou brut de cada any de les persones treballadores que compleixin aquests requisits.

Article 41 Lot de Nadal

S'estableix l'entrega a les persones treballadores, abans del període nadalenc, d'un lot amb productes alimentaris típics de la data, el qual es millorarà anualment segons l'increment i en les mateixes condicions fixades a l'article 20 del present conveni. Per poder-ne gaudir, les persones treballadores hauran d'estar en plantilla a qualsevol local de la Federació i una jornada mínima del 50%.

CAPÍTOL VIII Seguretat i Salut Laboral

Article 42 Seguretat i Salut Laboral

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

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

- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips que incloguin pantalles de visualització de dades, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

- Totes les disposicions i/o recomanacions que puguin sorgir durant la vigència del Conveni, i les disposicions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 43 *Vigilància de la Salut*

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin deure's al lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge o de la metgessa de la feina responsable. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per a les persones treballadores. Malgrat l'anterior, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, i l'article 37 del Reglament de Serveis de Prevenció.

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

Per als llocs de treball amb pantalles de visualització de dades, es tindrà en compte el Protocol de Vigilància Sanitària Específica de la Comissió de Salut Pública Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut. Els resultats de les revisions no podran ser utilitzats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora. En cap cas, els costos de les revisions mèdiques no recauran sobre la persona treballadora, trasllats inclosos.

Article 44 *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, referida tant als Delegats i les Delegades de prevenció com a les persones treballadores, l'empresa assegurarà, amb independència de les diferents persones o entitats que la imparteixin, que aquesta formació i informació es realitzi amb un mínim de qualitat.

Article 45 *Mecanismes de Participació*

La legislació atribueix als Delegats i les Delegades de prevenció i Comitè de seguretat i salut, competències de participació en la prevenció de riscos laborals.

Es facilitarà còpia als Delegats i les Delegades de prevenció i Comitè de seguretat i salut, de la documentació que necessitin per desenvolupar les seves competències i funcions, segons es determina a 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 dels danys produïts a la salut o a la integritat física de les persones treballadores.

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

CAPÍTOL IX **Contractació**

Article 46 *Període Probatori*

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

- Grup 1 i 2: 3 mesos.
- Resta de grups: 1 mes.

Article 47 *Contractació Eventual*

La contractació eventual es regirà per la normativa vigent en cada moment, en particular l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest tipus de contracte es podrà utilitzar per a atendre circumstàncies de la producció ocasionals, previsibles o imprevisibles, sense que existeixi període màxim de referència, d'acord amb la normativa legal aplicable.

En tot cas, la durada màxima del contracte i les seves pròrrogues serà la que determini la legislació vigent en cada moment.

Article 48 *Contractes Formatius*

Els contractes formatius es regiran per la normativa vigent en cada moment i, en particular, per l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

a) Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

Es podrà concertar amb qui estigui en possessió d'un títol universitari, de formació professional, de certificat de professionalitat o títols equivalents, d'acord amb la Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la formació professional.

El contracte haurà de concertar-se dins dels 3 anys següents a la finalització dels estudis, o 5 anys en el cas de persones amb discapacitat.

La seva durada no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 1 any, tret que un conveni col·lectiu sectorial amplii aquest termini.

La retribució serà la que marqui la normativa aplicable, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

b) Contracte de formació en alternança

Es podrà celebrar amb persones treballadores majors de 16 anys i fins a l'edat màxima prevista legalment que compagini en règim d'alternança l'activitat laboral retribuïda amb la corresponent activitat formativa.

La durada i condicions es regiran per la normativa legal vigent.

La retribució es fixarà d'acord amb el conveni i la legislació, i en cap cas podrà ser inferior al 60% el primer any i al 75% el segon any del salari establert en aquest conveni per al Grup 5, nivell 2, en proporció al temps de treball efectiu.

CAPÍTOL X **Extinció del Contracte de Treball**

Article 49 *Preavis per Dimissió de la Persona Treballadora*

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

Article 50 *Abandonament del Lloc de Treball*

Quan la persona treballadora s'absenti del seu lloc de treball per causa no justificada durant un període igual o superior a 3 dies feiners, es considerarà a tots els efectes com a dimissió voluntària.

Article 51 *Jubilació*

S'estarà al dispostat en la normativa legal vigent en cada moment.

Article 52 *Jubilació per compliment de l'Edat Ordinària de Jubilació*

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

- a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Que es transformi un contracte temporal existent en l'empresa en indefinit o es contracti de manera indefinida a una persona treballadora desocupada. En qualsevol dels dos casos, aquesta transformació o contractació podrà ser per a cobrir el mateix lloc de treball que l'ocupat per la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix, o bé per a ocupar un lloc de treball diferent, ja sigui del mateix grup professional o categoria o de diferent grup professional o categoria. O que, a fi de fomentar el relleu generacional o afavorir la qualitat de l'ocupació, una altra persona treballadora de l'empresa més jove o amb una categoria inferior passi a exercir les funcions o la categoria superior que ocupava la persona treballadora, el contracte de la qual s'extingeix.

CAPÍTOL XI Drets Sindicals i de Representació Col·lectiva

Article 53 *De les Persones Treballadores i els Seus Representants*

1. En el marc dels articles 7 i 129 de la Constitució Espanyola i article 4 de l'Estatut dels Treballadors, s'entén inscrita la participació de les persones treballadores en l'empresa, així com les diferents vies i procediments establerts al present Conveni general.
2. Les persones treballadores tenen dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la Llei i al present Conveni.

Article 54 *Del Dret de Reunió*

1. Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, de conformitat amb l'establert als articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

Article 55 *Drets, Obligacions i Garanties de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLT)*

La Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) tindran les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per a la mateixa per l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de llibertat Sindical i el propi Conveni.

Article 56 *Dels Comitès d'Empresa*

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

Article 57 *Dels Sindicats i dels Delegats i les Delegades Sindicals*

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

2. Quan la plantilla de l'empresa o, en el seu cas, dels centres de treball excedeixi de 250 persones treballadores, les seccions sindicals que puguin constituir-se per les persones treballadores afiliades als sindicats que comptin amb presència en els comitès d'empresa estaran representades per un Delegat o una Delegada sindical triat/triada per i entre els seus afiliats/afiliades en l'empresa o al centre de treball, en la forma i amb els drets i garanties previstos en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical (LOLS).

Article 58 *Utilització d'Eines Telemàtiques per la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLT)*

58.1. Utilització del correu electrònic:

Quan els sistemes operatius de l'empresa ho permetin, i constitueixin el medi habitual de treball i comunicació, la Representació Legal de les persones Treballadores en l'empresa, a l'exercici i àmbit de les seves funcions representatives, podrà accedir a la utilització del correu electrònic, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre informació de naturalesa sindical i laboral, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors i l'article 8 de la LOLS.

La utilització del correu electrònic per a aquestes finalitats, que s'haurà de realitzar amb criteris de racionalitat, tindrà les següents condicions:

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

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

58.2. Tauler virtual d'anuncis:

Quan els sistemes operatius de l'empresa ho permetin i constitueixin el medi habitual de treball i comunicació en la mateixa, l'empresa posarà a disposició de la Representació Legal de les persones Treballadores un tauler virtual com a via d'informació d'aquests/d'aquestes representants amb les persones treballadores incloses en el seu àmbit de representació i sobre les matèries pròpies de la seva estricta competència.

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

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

Article 59 *Tauler d'Anuncis*

Als centres de treball amb 6 persones treballadores o més, aquestes o els seus representants en el centre, podran utilitzar un tauler d'anuncis, en un lloc accessible triat per l'empresa.

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

L'empresa només podrà negar la inserció si el contingut no s'ajusta al descrit en el paràgraf anterior, sense perjudici de l'establert a l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors.

A l'empresa o als centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels Delegats i les Delegades de personal o comitès d'empresa la utilització d'un espai adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, així com comunicar-se amb les persones treballadores, d'acord amb l'establert a l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 60 *Acumulació de Crèdit d'Hores Mensuals*

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

Article 61 *Dedicació Sindical al Conveni Col·lectiu*

Seràn a càrrec de l'empresa les hores dedicades per la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) dins de l'horari de treball a les reunions de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu o de la Comissió negociadora si procedís. Les esmentades hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

CAPÍTOL XII **Entorn Digital i Sistemes Telemàtics de l'Empresa**

Article 62 *Accés als Mitjans Telemàtics i ús dels Dispositius Digitals*

1. Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició de les persones treballadores per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball.
2. Les persones treballadores, 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.
3. Les persones treballadores tenen el dret a, una vegada concloua la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges ni correus electrònics, valorant-se les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir i tenint en compte el que estableix l'article 23 d'aquest Conveni sobre jornada de treball.

Article 63 *Utilització de Correu Electrònic*

L'empresa, que facilita la utilització de comptes de correu electrònic a les seves persones treballadores, podrà limitar l'ús dels esmentats comptes per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre persones treballadores, clients, venedors, socis, i qualssevol altres contactes professionals. En aquest sentit, podrà establir les normes i prohibicions oportunes per evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

Article 64 *Ús d'Internet*

1. L'empresa podrà regular l'ús d'internet d'aquelles persones treballadores que siguin usuàries dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa, i tinguin accés a xarxes públiques com a internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, l'empresa podrà limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de l'usuari, dins i fora de l'horari de treball.
2. Amb independència de la regulació que pugui fer-se al 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, irc), telnet, missatgeria electrònica, tipus MSN i de similars. També podrà establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzemament, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Article 65 *Control Empresarial*

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

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

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

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

CAPÍTOL XIII Treball a Distància i Teletreball

Article 66 *Treball a Distància i Teletreball*

Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma d'organització i execució de la prestació laboral derivada de l'avenç de les tecnologies de la informació i de la comunicació, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, sent d'aplicació la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors.

Les persones treballadores que desenvolupen totalment o parcialment treball a distància o teletreball tindran els mateixos drets garantits en la llei i en aquest Conveni col·lectiu quant a les condicions d'ocupació aplicables a les persones treballadores comparables que presten la seva relació laboral als locals de l'empresa, tret de les que se'n derivin de la mateixa naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions. El treball a distància i el teletreball seran sempre de caràcter voluntari per a ambdues parts i hauran de formalitzar-se mitjançant acord escrit. Aquest acord fixarà les condicions, durada, equipament, despeses i mecanismes de reversibilitat, d'acord amb la normativa vigent.

CAPÍTOL XIV Codi de Conducta Laboral

Article 67 *Conducta Laboral i Codi Ètic*

1. Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen com a deures complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin, complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva, no concórrer amb l'activitat de l'empresa, en els termes fixats a l'Estatut dels Treballadors i en aquest Conveni, contribuir a la millora de la productivitat i tots els que se'n derivin, si s'escau, dels contractes de treball respectius, d'aquest Conveni col·lectiu, de la normativa interna de l'FCF i de la resta de la normativa, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.

2. Les persones treballadores per aquest Conveni també tenen l'obligació realitzar les seves prestacions de serveis respectant les obligacions derivades de les mesures de control empresarial, els protocols establerts en aquest Conveni i per l'empresa, i en els Estatuts, el Reglament General i el Codi Ètic de l'FCF, que determinin el comportament i conducta durant la seva relació laboral i, si s'escau, quan s'hagin extingit els contractes de treballs respectius.

Article 68 *Assetjament Sexual*

68.1. Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona. L'empresa i la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT), en el seu cas, 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 vulneradores dels drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenació jurídica.

68.2. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe: l'empresa i la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) estableixen el següent protocol d'actuació davant de situacions o conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

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

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

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

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

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

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

68.2.3. L'empresa té l'obligació de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

En aquest sentit, les parts d'aquest Conveni proposen implementar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa, la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa i el Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa, elaborats i signats pels i per les agents sindicals i empresarials més representatius/ives de Catalunya en el si del Consell de Relacions Laborals.

Aquest Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclou les accions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

Article 69 *Règim de Sancions*

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats al present Conveni col·lectiu. La imposició de sanció per faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita motivada a la persona treballadora.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte a la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) al mateix temps que a la persona treballadora afectada de tota sanció greu o molt greu que imposi.

Article 69 *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus:

1. Les faltes de puntualitat dins del mateix mes sense causa justificada i fins a 3 dies.
2. La no comunicació amb l'antelació deguda de la inassistència al treball per causa justificada llevat de l'impossibilitat de fer-ho.
3. La manca d'higiene personal.
4. La incorrecció amb el públic o companys i companyes de feina sigui quina sigui la seva situació dins de l'estructura de l'FCF.
5. La negligència de la persona treballadora en l'ús dels locals, materials o documents inherents al desenvolupament de les seves funcions.

Article 70 *Faltes Greus*

Es consideraran faltes greus:

1. La reincidència de 3 faltes lleus dins d'un termini de 6 mesos.
2. L'absència de 2 dies a la feina sense causa justificada dins del termini d'1 mes.
3. L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
4. La no protecció i/o divulgació dels assumptes que es coneixin per raó del lloc que s'ocupa i siguin de caràcter confidencial, encara que sigui fora de la jornada laboral.
5. La simulació de malaltia i/o accident.
6. La reincidència en faltes lleus encara que siguin de distinta naturalesa dins d'un trimestre sempre que hi hagi hagut sanció.

Article 71 *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus:

1. La reincidència en la comissió de falta greu dins del període de 6 mesos encara que sigui de naturalesa diferent.
2. Més de 36 faltes no justificades de puntualitat dins d'un període de 6 mesos o 72 faltes dins d'1 any.
3. Més de 3 faltes injustificades al treball en el període d'1 mes, més de 6 dies del període de 4 mesos continuats o més de 12 en el període d'1 any.
4. Les agressions verbals o físiques als i a les superiors, companys i companyes i persones treballadores que tinguin al seu càrrec.
5. La transgressió de la bona fe contractual i també de l'abús de confiança en el desenvolupament del treball.
6. L' embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament al treball i sempre que la persona treballadora es negui a sotmetre's a tractaments rehabilitadors.
7. El furt o robatori, tant a les persones treballadores com a l'empresa.

Article 72 *Sancions*

Les sancions que es poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses són les següents:

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou d'1 dia.
2. Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 5 dies.
3. Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 30 dies.
 - Acomiadament disciplinari

Article 73 *Prescripció de faltes*

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

- a) Les faltes lleus prescriuen als 10 dies.
- b) Les faltes greus als 20 dies.
- c) Les faltes molt greus als 60 dies.

La data a partir de la qual s'inicia el còmput comença des de què l'empresa va tenir el coneixement de la comissió de la falta i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 74 *Procediment*

No es podran imposar sancions sinó en virtut d'un expedient instruït a aquest efecte i que es desenvoluparà sota els principis de immediació i contradicció, amb la participació de la Representació Legal de les persones Treballadores i d'acord amb allò que reglamentàriament es disposi.

74.1. Per a la tramitació de les faltes molt greus i per a qualsevol falta quan es tracti de representants unitaris de les persones treballadores o Delegats i Delegades sindicals, tindrà les següents fases:

a) Obertura: l'obertura de l'expedient es farà per escrit tot indicant en el plec de càrrecs les següents circumstàncies:

Fets, de forma clara i precisa, tot incloent la data de la comissió i la possible sanció i els preceptes infringits.

b) Al citat escrit es farà constar el temps del que disposa la persona treballadora per a formular el corresponent plec de descàrrecs en la seva defensa, que en qualsevol cas serà superior als 5 dies.

c) En el mateix escrit d'inici del procediment es nomenarà a un instructor o una instructora i a un secretari o una secretària, que hauran de ser persones imparcials escollides entre la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) i l'empresa.

d) La persona treballadora podrà designar un advocat o una advocada per a la seva defensa i sol·licitar l'exhibició dels documents o proves en els que es fonamenta el plec de càrrecs i es podrà proposar la pràctica de les proves que es consideren oportunes.

e) Una vegada contestat el plec de càrrecs o transcorregut el termini per a la seva contesta sense que s'hagi efectuat per part de la persona treballadora, examinades les proves o practicades aquelles que s'hagin aprovat, l'instructor o la instructora donarà per conclús el procediment amb la proposta de sanció o arxiu, que serà notificada de forma fefaent a la persona treballadora.

f) Serà, en tot cas, l'empresa, la que a la vista de la proposta elaborada per l'instructor o la instructora decidirà la imposició o no de la sanció que estigui proposada per l'instructor o la instructora.

g) En qualsevol cas l'expedient no tindrà una durada superior als 60 dies .

Article 75 Manteniment del Lloc de Treball

En cap cas es considerarà injustificada la falta d'assistència al treball derivada de la detenció de la persona treballadora que tingui el seu origen en motivacions sociolaborals, polítiques o contra la seguretat del tràfic.

CAPÍTOL XV Procediment d'Inaplicació del Conveni Col·lectiu

Article 76 Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball

Segons l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, per acord entre l'empresa i la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) legitimada per a negociar conforme a l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podran modificar per l'empresa les matèries que es detallen a continuació, sempre que es presentin 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 superin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa haurà d'obrir un període de consultes amb la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) en l'empresa, que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar prou en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació. Simultàniament a l'inici d'aquest període de consultes, hauran d'informar a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord al si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'Acord a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de l'acabament del tràmit davant de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, als procediments de conciliació o mediació i, si escau, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

CAPÍTOL XVI Submissió als Procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Article 77 Submissió als Procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i de l'empresa compreses en l'àmbit personal del mateix, 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·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació i, en el seu cas, Arbitratge, del Tribunal Laboral de Catalunya en funció de la seva normativa., per al tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries previstes als articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, a més dels supòsits expressament previstos en aquest Conveni.

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 de la Comissió de Mediació del TLC.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant de la Delegació específica del TLC en l'esmentada matèria.

(Continua a la pàgina següent)

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera

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

Disposició Addicional Segona *Comissió Tècnica de Classificació Professional*

S'acorda per unanimitat la constitució de la Comissió tècnica de classificació professional, amb la finalitat d'analitzar, modificar i actualitzar la classificació professional establerta en el text actual del conveni.

La Comissió tècnica haurà d'acordar el seu propi funcionament de treball, havent de concloure el seu dictamen sobre això abans del 31.12.2025.

L'esmentada comissió s'haurà de constituir en el mes següent a la publicació en el DOGC del present conveni.

Disposició Addicional Tercera

Aquest Conveni s'ha redactat fent ús de llenguatge inclusiu per eliminar qualsevol possible discriminació per raó de gènere. En el cas que hi hagi termes com a "treballador/s" o d'altres similars (com a masculí genèric) fan referència i inclouen també a "treballadora/es" i, per això, els termes "treballador/s", "treballadora/es" o d'altres similars del present Conveni col·lectiu no només s'utilitzen per a fer esment a les persones d'aquest/s gènere/s, sinó que inclouen a tots els gèneres als contextos adients, tret d'indicació expressa en contrari.

Disposició Final

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

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA CATALANA D'ENTRENADORS

- Origen de la Tipologia de Contracte:

El contracte que regula en l'actualitat la relació entre l'empresa i el treballador i el còmput de jornada laboral del claustre docent de l'Escola es va determinar l'any 2014 després de l'acord amb la Seguretat Social i sempre reproduint el model de relació que hi havia amb els docents prèvia a aquesta data i seguint les indicacions i l'assessorament de la mateixa Seguretat Social i el Departament Jurídic de l'FCF, tant en el nombre de pagaments a fer (12 pagues) que estava regulat en els contractes, com en el càlcul i el sistema de regulació de la jornada de cada un dels docents en funció al nombre d'hores assignades o en funció a l'oferta formativa que realitza l'Escola d'Entrenadors.

Des de 2014 l'Escola realitza un control de la jornada dels docents, seguint el còmput d'hores que executen durant el curs lectiu, de setembre a juliol (11 mesos) i fa les liquidacions finals de jornada anual en 12 pagaments on les pagues queden prorratejades. Tots els docents signen un document que reflexa l'acord on apareixen el còmput total d'hores realitzades durant el curs en funció del seu tipus de contracte.

- Càlcul de la Jornada Laboral:

Al docent se li assignen per a realitzar 4 hores lectives de classe per bloc, de les quals en realitza 3.5 hores ja que en les programacions de les classes hi ha dos blocs d'1,45 minuts + 30 minuts de descans. D'aquest blocs de 4 hores, als docents se'ls computen 5 hores realitzades, en concepte de desplaçament al lloc de realització de la classe. Remarcar que quan els docents es desplacen en distàncies interprovincials fora de l'abast en la seva àrea d'on viu, se li computen 1 o 2 hores més en la realització d'aquella jornada, és a dir si ha anat a fer 4 hores de classe se li computa 1 hora més al bloc de 5 hores, per tant se li computen 6 hores treballades.

El còmput horari anual es designa en funció a les diferents competències que té designades l'Escola i les feines que es deriven, com docència en cursos presencials o virtuals, redacció de continguts, creació de material o recursos didàctics, realització de proves d'avaluació, correccions de tasques i proves d'avaluació, tutoritzacions a alumnes, formar part dels tribunals d'avaluació dels diferents cursos, participar en les revaluacions de certificacions de titulacions d'entrenador i formacions contínues pels propis docents.

- Liquidacions Anuals:

La Direcció de l'Escola juntament amb els caps d'estudis realitzen la liquidació de l'estat de les hores anuals de forma trimestral o bé excepcionalment, en els casos que per decalatges o necessitats extraordinàries que es puguin donar en un període mensual determinat. La Direcció de l'Escola de forma individual amb cada un dels docents fa anualment una liquidació del total d'hores realitzades durant els 11 mesos lectius, que queda reflectida en un document on fa l'acceptació de les mateixes i signa les condicions, tant d'augment de jornada laboral si s'han sobrepassat les hores programades a inici de curs, com la reducció de jornada en els que no s'arribi a l'estimació horària, sempre en funció de l'oferta formativa que s'ha donat aquell any escolar i la disponibilitat que havia comunicat el propi docent.

El quadre de liquidacions anuals es realitza en base a les següents taules segons el % de jornada:

Percentatge de Jornada	Contracte d'hores setmanals	Hores lectives anuals a realitzar	Retribució bruta
12,5 % de jornada	5 hores	176	332,79
25 % de jornada	10 hores	352	670,67
37,5 % de jornada	15 hores	528	999,52
50 % de jornada	20 hores	704	1.341,35
75 % de jornada	30 hores	1.056	1.996,78
100 % de jornada	40 hores	1.408	2.665,14

En cap cas la retribució bruta mensual a percebre podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent en còmput mensual, d'acord amb el Reial decret 87/2025, d'11 de febrer, que el fixa per al 2025 en 1.184€ bruts mensuals. En cas que les taules establertes en aquest Conveni quedin per sota d'aquesta quantia, prevaldrà el que estableixi el Reial decret sobre salari mínim interprofessional

- **Compatibilitat amb d'altres Activitats Professionals:**

Des de l'Escola d'Entrenadors es respecta i es permet realitzar altres activitats que puguin tenir els docents amb d'altres empreses sempre i quan aquestes no entrin amb incompatibilitat o concurrència dins del mateix àmbit formatiu o bé no acabi sent un problema pel funcionament ordinari de la mateixa i siguin notificades per escrit i autoritzades de forma expressa per la Direcció de l'Escola.

Un docent per exemple pot alternar les seves funcions a l'Escola amb les d'entrenar en clubs externs, seleccions, o altres feines que s'hagin fet fora de l'àmbit de la docència. És a dir l'Escola d'Entrenadors sempre és una segona feina per tots els docents, independentment de la jornada laboral a la que han estat contractats.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX II
TAULES SALARIALS ANY 2025

	Salari Base	Plus Conveni	Total	Anual x 14 pagues
Titulat grau superior Grup 1	3.220,04	1.706,06	4.926,10	68.965,40
Titulat grau mitjà Grup 2	2.511,53	1.333,79	3.845,32	53.834,48
Cap Adm. 1a Grup 3 Nivell 1	1.980,92	1.052,9	3.033,80	42.473,20
Cap Adm. 2a Grup 3 Nivell 2	1.747,87	914,51	2.662,38	37.273,32
Oficial Adm. 1a Grup 4 Nivell 2	1.542,91	491,07	2.033,98	28.475,72
Oficial Adm. 2a Grup 5 Nivell 2	1.354,60	430,73	1.785,33	24.994,62
Aux. Adm. A amb + 24 anys Grup 6 Nivell 3	1.078,89	329,81	1.408,70	19.721,80
Aux. Adm. B (20 a 24 anys) Grup 7 Nivell 2	942,60	275,71	1.218,31	17.056,34
Aux. Adm. C (16 a 20 anys) Grup 7 Nivell 2	947,20	236,80	1.184,00	16.576,00
Conserge Grup 7 Nivell 1	1.219,35	460,90	1.680,25	23.523,50
Ordenança, vigilants Grup 7 Nivell 2	1.078,89	329,81	1.408,70	19.721,80

En cap cas la retribució bruta mensual a percebre podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent en còmput mensual, d'acord amb el Reial decret 126/2026, de 18 de febrer, que el fixa per al 2026 en 1.221€ bruts mensuals. En cas que les taules establertes en aquest Conveni quedin per sota d'aquesta quantia, prevaldrà el que estableixi el Reial decret sobre salari mínim interprofessional

I com prova de conformitat i acceptació, es signa el present Conveni col·lectiu laboral pactat entre els representants de l'empresa i el Comitè d'empresa com a Representació Legal de les persones Treballadores legitimada:

Barcelona, de 20 de març de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada