



RESOLUCIÓ 5 de juny de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Clarivate Analytics, España, SAU per als anys 2023-2025 (codi conveni núm. 08100622012014).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Clarivate Analytics, España, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de maig de 2023, 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 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Clarivate Analytics, España, SAU per als anys 2023-2025 (codi conveni núm. 08100622012014), 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLARIVATE ANALYTICS ESPAÑA, SAU

## CAPÍTULO I Extensión

Artículo 1. *Ámbito Personal, Funcional y Territorial.*

El presente Convenio colectivo surge de la negociación colectiva entre la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa Clarivate Analytics España SAU, Clarivate Analytics o la empresa, y la Dirección de esta, con el objetivo e interés común de adaptar el marco normativo que regula las relaciones laborales de la empresa a sus especiales características, creando así un contexto normativo más ajustado a sus singularidades.

Según lo anterior, el presente Convenio establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de las personas trabajadoras que presten sus servicios para Clarivate Analytics en virtud de una relación laboral de carácter ordinario, incluidos en su ámbito personal y territorial.

En concreto, el presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras de Clarivate Analytics, España, SAU.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación subjetivo del presente Convenio:

1. Las relaciones laborales especiales de alta Dirección, así como cualquier prestación de servicios de naturaleza mercantil o societaria.
2. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.
3. Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

## CAPÍTULO II Vigencia, Duración y Prórroga

## Artículo 2. Vigencia.

Salvo en las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente Convenio desplegará sus efectos con efectos del día 1 de enero de 2023.

## Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio se fija en tres años contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia. De este modo, la duración del presente Convenio alcanzará hasta el próximo 31 de diciembre del 2025, entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso.

Si las negociaciones se prorrogasen por un plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste durante 12 meses, en los términos establecidos en la normativa general vigente en cada momento.

## Artículo 4. Rescisión y Revisión de la Denuncia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarla cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito dirigido a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha en que finalice la vigencia del Convenio denunciado.

Transcurrido un año desde la denuncia del presente Convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña. Cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un nuevo acuerdo, y salvo pacto en contrario por las partes, se aplicará el convenio colectivo sectorial Oficinas y Despachos de Cataluña, la legislación general vigente y los acuerdos previos a este Convenio, según corresponda.

## Artículo 5. De la Propuesta de Negociación.

La representación que formule la denuncia y pretenda negociar un nuevo convenio colectivo que sustituya al presente Convenio, deberá acompañar a su escrito de denuncia una propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- i. Plazo de duración del nuevo convenio colectivo.
- ii. Materias concretas a negociar.
- iii. Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.
- iv. Ámbito personal y funcional, en su caso, del convenio colectivo que se pretende negociar.
- v. Proyecto de composición de la comisión negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- vi. Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un convenio colectivo exigida por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III Compensación, Absorción y Garantías

#### Artículo 6. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 7. *Compensación y Absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio son compensables con las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en el presente Convenio.

#### Artículo 8. *Exclusiones.*

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo anterior, los siguientes conceptos:

- a) La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
- b) La jornada de trabajo inferior, en su duración, a la establecida por la ley.
- c) Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezcan a métodos de productividad implantados por Clarivate Analytics.

#### Artículo 9. *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora.

### **CAPÍTULO IV Del personal**

#### Artículo 10. *Disposiciones Generales.*

Las clasificaciones del personal, consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas de un grupo profesional determinado, habrá de ser remunerada, por lo menos, con la retribución que para dicho grupo profesional fija este Convenio o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo el personal de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, las personas que son afectadas por la polivalencia estarán encuadradas en el grupo profesional cuyas funciones se realicen durante mayor tiempo, de conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, mientras se hallen en dicha situación.

#### Artículo 11. *Ceses.*

La dimisión de la persona trabajadora tendrá que ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días naturales en el supuesto de que esta pertenezca a los grupos 1 y 2 según la clasificación profesional establecida en el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña, anexo II, y de 10 días naturales para el resto de las personas trabajadoras.

El incumplimiento, por parte de las personas trabajadoras, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de estas el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 12. *Sistema de Clasificación Profesional.*

Las partes firmantes convienen la aplicación de la clasificación profesional según los grupos profesionales previstos en el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña, cuya correspondencia con los perfiles profesionales vigentes en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se especifica en el anexo I.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas a la persona trabajadora en el ámbito de su perfil profesional. el encuadramiento en el grupo profesional correspondiente se realizará según las funciones efectivamente desempeñadas por cada persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto de trabajo que ésta ocupe o de su titulación académica.

### CAPÍTULO V Retribuciones

#### Artículo 13. *Disposiciones Generales.*

las retribuciones de las personas trabajadoras estarán constituidas por el salario base y los complementos retributivos definidos en el presente Convenio.

El pago del salario se efectuará mensualmente. La empresa podrá variar, de conformidad con la representación legal de las personas trabajadoras, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes, decidiendo la jurisdicción competente en caso de desacuerdo. En ningún caso la modificación del período de devengo salarial, de diario a mensual o viceversa, alterará la cuantía de la percepción anual que las personas trabajadoras tuvieran acreditada.

Clarivate Analytics facilitará de forma puntual, en el momento de efectuar el pago, una copia del recibo de salario en el que constarán todos los conceptos que les corresponden para que las personas trabajadoras conozcan en todo momento las cantidades que perciben en concepto de salario, las cantidades que tributan a la Hacienda Pública y las que cotizan a la Seguridad Social.

#### Artículo 14. *Anticipos.*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

#### Artículo 15. *Retribuciones por Grupo Profesional.*

La retribución correspondiente a cada puesto de trabajo se determinará en función del grupo profesional en que el mismo se halle encuadrado, de conformidad con las tablas salariales del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña, las cuales serán de aplicación a todas las personas trabajadoras, anexo II.

#### Artículo 16. *Estructura Salarial.*

##### 16.1. Salario Base.

La empresa garantiza a todas las personas trabajadoras un salario base en función del grupo profesional en que se hallen encuadrados, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña cuyas tablas salariales son de aplicación.

## 16.2 Complemento Ad Personam:

Todos los importes que, a título individual y con anterioridad a la vigencia de presente Convenio, las personas trabajadoras tuvieran reconocidas según el Convenio de Clarivate Analytics, España, SAU de 1 de enero de 2019, salario base y complemento ad personam proveniente del cambio de convenio en fecha 18 de diciembre del 2013, y que excedan de la suma de los conceptos recogidos en el apartado siguiente consideradas globalmente y en cómputo anual, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante el complemento salarial denominado complemento ad personam.

De este modo, y sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente, el complemento ad personam estará conformado por la diferencia entre (i) la suma de los conceptos que cada persona trabajadora viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2022 según el Convenio de Clarivate Analytics España, SAU de 1 de enero de 2019, salario base y complemento ad personam proveniente del cambio de convenio en fecha 18 de diciembre del 2013, y (ii) el salario bruto anual aplicable a su grupo profesional en virtud del vigente Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña.

Los importes correspondientes a retribuciones variables, mejora voluntaria, bonus o beneficios sociales de que vinieran disfrutando las personas trabajadoras hasta la fecha no se integrarán en el complemento ad personam.

Este complemento ad personam se integrará en el complemento ad personam que las personas trabajadoras ya venían percibiendo.

El complemento ad personam no será compensable ni absorbible con cargo a posibles incrementos futuros del salario base.

## 16.3. Complemento de Antigüedad.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un complemento personal de antigüedad cuyo importe se detalla en la tabla siguiente, que se devengará cada dos trienios y en quinquenios sucesivos. La fecha efectiva de la aplicación del complemento por antigüedad será el día 1 del mes siguiente en el que se cumple elegibilidad para este complemento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. El complemento de antigüedad será revalorizable, y no será compensable ni absorbible con cargo a posibles incrementos futuros del salario.

2023		
Antigüedad en la empresa	Complemento Antigüedad (mensual)	Complemento Antigüedad (anual)
3 años	84 €	1.003 €
6 años	167 €	2.005 €
11 años	251 €	3.008 €
16 años	334 €	4.010 €
21 años	418 €	5.013 €
26 años	501 €	6.015 €
31 años	585 €	7.018 €
36 años	668 €	8.020 €
41 años	752 €	9.023 €

A elección de cada persona trabajadora, el complemento por antigüedad podrá ser destinado a salario en especie para beneficios sociales exentos del IRPF, en caso de haber ya utilizado la mejora voluntaria con este fin, y siempre siguiendo la normativa fiscal vigente.

#### 16.4. Plus Disponibilidad

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña, salvo en lo que refiere a la compensación del plus disponibilidad en festivos y fines de semana en los que la Empresa abonará a la persona trabajadora el importe de 65,76 € brutos por día festivo o de fin de semana, excepto para el Grupo 1, cuyo importe será de 68,79 €. Este importe se mantendrá hasta que se haya equiparado con el plus de disponibilidad del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña, y a partir de este momento el plus de disponibilidad se regirá según lo dispuesto en dicho convenio.

2023	Hora diurna	Hora nocturna	Días laborables	Festivos y fines de semana (según convenio sectorial)	Festivos y fines de semana (según Clarivate)
Grupo 1	2,46 €	3,69€	49,15€	68,79 €	68,79 €
Grupo 2	2,07 €	3,10€	41,36€	57,89 €	65,76 €
Grupo 3	2,00 €	3,00€	39,98€	55,98 €	65,76 €
Grupo 4	1,83 €	2,73€	36,43€	51,05 €	65,76 €

#### 16.5. Revalorización Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos salario base, Complemento *ad personam*, Complemento de antigüedad, y Complemento idioma se revalorizarán, en los años 2023, 2024 y 2025, de acuerdo con el porcentaje de incremento pactado en el convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña vigente para esos años, con un mínimo garantizado de un incremento del 1,5% para cada año.

Conceptos salariales no absorbibles y revalorizables
Salario base
Complemento ad personam
Complemento de antigüedad
Plus de idiomas

#### Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias.

La distribución del salario anual de cada persona trabajadora se realizará en 12 pagas de idéntico importe, coincidiendo con las mensualidades naturales del año.

### CAPÍTULO VI Jornada de Trabajo, Horario y Descanso

#### Artículo 18. Jornada Anual.

##### 18.1. Jornada Ordinaria.

La jornada laboral máxima anual será de 1.704 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como en jornada continuada. Dicha jornada se corresponde con una jornada laboral ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, y una jornada ordinaria diaria de 8 horas de trabajo efectivo.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Dentro del número de horas anuales mencionado no se entenderán comprendidos los períodos de descanso, bocadillos, almuerzo, etc., u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.

No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y las personas trabajadoras.

2. Las horas que excedan del máximo semanal señalado anteriormente se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas. Esta compensación tendrá lugar en el año natural que corresponda.

3. Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 22 de este Convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### 18.2. Excepciones al Régimen de Jornada Normal.

La Empresa y las personas trabajadoras podrán establecer libremente pactos individuales en los que se regule una jornada distinta a la establecida en la cláusula 18.1 anterior, con respeto de los descansos mínimos diarios y semanales que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

#### 18.3. Descansos y Festivos.

Siempre que la jornada supere las 6 horas de duración, o 4 horas y media en caso de personas trabajadoras menores de 18 años, se disfrutará de un descanso de un mínimo de 15 minutos entre las 13:00 y las 15:00 horas de la tarde. Este tiempo no computará como tiempo de trabajo efectivo.

Las ausencias del centro de trabajo, de cualquier tipo y extensión, salvo las correspondientes a los permisos establecidos en el artículo 22 del presente Convenio, durante la jornada, deberán ser previamente anunciadas y autorizadas expresamente por el supervisor/a inmediato y no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

El calendario de días festivos se publicará cada año. Los días festivos corresponderán con los fijados en cada localidad.

Las vísperas de los siguientes días festivos se podrá reducir la jornada a 6 horas, respetando siempre el margen de coincidencia con el resto de personal ente las 10.00 horas y las 14.00 horas: Víspera de Reyes, Víspera de Semana Santa, Jueves o Viernes Santo, según la Comunidad Autónoma, Víspera de Navidad, Víspera de Año Nuevo. También podrá reducirse la jornada a 6 horas, respetando ese mismo margen, el día 23 de abril, Sant Jordi en Cataluña, y Día del Libro en la Comunidad de Madrid. En las comunidades autónomas donde el 23 de abril sea un día festivo, la reducción de 6 horas podrá hacerse el día anterior.

Además, el día de la fiesta de Navidad de la empresa se trabajará en jornada reducida de 09:00 horas a 14:00 horas.

Quienes por necesidades de servicio trabajen en sábados, domingos o festivos, serán compensados con una 1 jornada y media de descanso por cada jornada de trabajo efectivo realizada. Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas, y tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes a su realización, previo acuerdo con el/la supervisora inmediato/a en cuanto a la fecha de compensación.

Quienes por necesidades de servicio viajen en sábados, domingos o festivos, serán recompensados con una jornada de descanso a disfrutar en el mismo mes o dos meses inmediatamente posteriores a su realización, siempre y cuando no coincida la fecha de compensación con una jornada trabajada en sábado, domingo o festivo, en virtud del párrafo anterior.

#### Artículo 19. *Horario.*

El horario de trabajo es flexible teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, estableciéndose un intervalo de coincidencia con el resto de las personas trabajadoras en jornada ordinaria entre las 10:00 horas y las 17:00 horas de lunes a jueves.

Los viernes se podrá reducir la jornada a 6 horas, respetando siempre el margen de coincidencia con el resto de personal entre las 10:00 horas y las 14:00 horas, a condición de que se prolongue en 30 minutos la jornada diaria de lunes a jueves.

Durante los meses de julio y agosto se podrá reducir la jornada hasta 7 horas respetando el margen de coincidencia con el resto de personal entre las 10:00 horas y las 15:00 horas. Asimismo, los viernes de julio y agosto se podrá reducir la jornada a 6 horas, respetando el margen de coincidencia con el resto de personal entre las 10:00 horas y las 14:00 horas, a condición de que se prolongue en 15 minutos la jornada diaria de lunes a jueves.

Aquellos departamentos que por motivos operativos necesiten establecer una distribución de jornada y horarios de trabajo diferentes a los establecidos en este artículo lo deberán comunicar, razonadamente y por escrito, a la Dirección y a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 20. *Recuperación de Fiestas No Reglamentarias o Días No Trabajados.*

La forma de realizar la recuperación del trabajo de dichos días o fiestas se establecerá, de común acuerdo, entre la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras, en cada caso.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a 30 días laborables de vacaciones a disfrutar dentro del año natural que corresponda y las cuales no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte. Como medida más beneficiosa para las personas trabajadoras, se acuerda prolongar el tiempo en el que es posible disfrutar de las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente.

Aquellas personas que se incorporen a la empresa a lo largo del año tendrán derecho a un número proporcional de días de vacaciones.

Salvo que se pacte individualmente, todas las personas trabajadoras deberán disfrutar al menos de 15 días laborables de vacaciones continuadas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Quienes disfruten de sus vacaciones en los meses de julio o agosto o coincidan estas con alguna víspera de fiesta no tendrán derecho a recuperar la reducción de horas no disfrutadas.

Las vacaciones se solicitarán al mánager directo o a la dirección del departamento, quienes autorizarán dicha propuesta en función de las necesidades organizativas del departamento. El calendario quedará supeditado a posibles modificaciones posteriores a la petición la persona trabajadora o de la dirección del departamento siempre que se ajusten a lo establecido en el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña y se comuniquen con la suficiente antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a un trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras con derecho a vacaciones, que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

## Artículo 22. *Permisos Retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y por los períodos que se describen a continuación:

1. Veintiún días naturales en caso de matrimonio. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la ley catalana 25/2010, de 29 de julio que regula el libro segundo del Código Civil o con la legislación vigente que resulte de aplicación en cada caso.

La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, escritura pública, libro de familia o un certificado de convivencia.

En caso de que la persona trabajadora hubiere disfrutado del permiso por formalizar la unión estable de pareja, no tendrá derecho a un nuevo permiso si formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

2. Cinco días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de esta.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, las personas trabajadoras podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó, pudiendo disfrutarse de los días de permiso de forma discontinua y en jornadas completas o medias jornadas.

3. Cinco días laborables en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, los cuales podrán disfrutarse de forma discontinua y dentro de los 15 días naturales posteriores a la defunción.

La persona trabajadora deberá comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.

El disfrute de este permiso, que supone una mejora ofrecida por la empresa en relación con los permisos apuntados en el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña, no será acumulable a las ampliaciones por desplazamiento previstas en el mismo.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una bolsa de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias o acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Igualmente, se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos e hijas o aquellas personas que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

Una vez consumida la bolsa de 18 horas anuales por los motivos indicados, la persona trabajadora, en cualquier caso, dispondrá de horas ilimitadas para acudir a visitas médicas propias.

5. Cuatro días retribuidos, 32 horas, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor relacionados con familiares o personas convivientes, cuando sea necesario por motivos urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan imprescindible su presencia inmediata.

6. Dos días por traslado del domicilio habitual.

7. Un día por boda de padre/madre, hijos/as y hermanos/as.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional

un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la presencia de la persona trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de examen de dichos centros.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Cuarenta horas para la participación en eventos de acción social o voluntariado, según la política global de voluntariado de Clarivate.

Los anteriores permisos se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que los origine, con independencia de su coincidencia o no con días festivos o períodos no laborales, excepto en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, en cuyo caso las personas trabajadoras podrán hacer uso del permiso mientras perdure la situación que la originó, y en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que podrán disfrutarse dentro de los 15 días naturales posteriores a la defunción.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges a las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión estable de pareja, de acuerdo con la regulación prevista en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia o con la legislación vigente que resulte de aplicación en cada caso.

Para tener la consideración de pareja estable se deberá estar inscrito en el Registre de Parelles Estables del Departament de Justícia de Catalunya, o en el registro de la Comunidad Autónoma que corresponda, o bien aportar documentación acreditativa de cumplir los requisitos: convivencia ininterrumpida durante un mínimo de dos años, que la pareja tenga un hijo en común, o que las dos personas hayan formalizado la relación delante de notario.

Relación de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:

De primer grado:

- Consanguinidad: padre/madre, hijo/hija
- Afinidad: cónyuge, suegro/suegra, yerno/nuera

De segundo grado:

- Consanguinidad/Afinidad: abuelo/a, nieto/a, hermano/hermana
- Afinidad: cuñado/cuñada

Artículo 23. *Bajas por Enfermedad o Accidente.*

23.1. Incapacidad Temporal por Enfermedad Común.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, las personas trabajadoras percibirán, con cargo a la empresa, un complemento hasta el 100% de su salario. El complemento se percibirá mientras dure la incapacidad temporal y por un período máximo de 12 meses, siendo necesaria la justificación documental de la misma.

La persona trabajadora tendrá la obligación de poner en conocimiento de la empresa su baja por enfermedad el mismo día del inicio de la baja, excepto en caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de esta comunicación.

#### 23.2. Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o entidad aseguradora y el 100% del salario del mes anterior a la baja.

El complemento establecido para los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, tendrá vigencia, en cada caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal o hasta un máximo de 12 meses.

El presente complemento se estipula sobre la base de la legislación vigente en cada momento en cuanto a incapacidad temporal por accidente de trabajo, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor costo económico a las empresas.

#### Artículo 24. *Horas Extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios para su realización:

- a) Como regla general se mantendrá el criterio de supresión de las horas extraordinarias habituales.
- b) Sin embargo, se mantendrá la posibilidad de realizar las horas extraordinarias necesarias por causas especiales, tales como la finalización de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias excepcionales que hagan imprescindible y, por tanto, obligatoria la prestación de servicio derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado x 1,5 y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente, siempre y cuando medie acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula: hora extra = (salario bruto anual/jornada anual) x 1,50.

### CAPÍTULO VII **Suspensiones del Contrato de Trabajo y Excedencias**

#### Artículo 25. *Suspensión del Contrato de Trabajo por Nacimiento de Hijo, Adopción o Acogimiento*

##### 25.1. Supuesto de Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El período de suspensión anteriormente referido se distribuirá a opción de la trabajadora interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor o de la progenitora distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento

de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. El tiempo de disfrute se aplicará paulatinamente en función de lo establecido en el artículo 39.3 del presente convenio.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

## 25.2 Supuesto de Adopción o Acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### Artículo 26. *Permiso por Cuidado del Lactante*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Esta modalidad acumulada supondrá el derecho a disfrutar de un permiso de 15 días laborables antes de los 9 meses del nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### Artículo 27. *Reducción de Jornada por Guarda Legal*

Aquellas personas trabajadoras que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 28. *Excedencia Especial de Un Mes*

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al final del período de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de forma inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

## Artículo 29. *Excedencia Voluntaria.*

### 29.1. Idoneidad.

Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

### 29.2. Solicitud.

La solicitud de la excedencia, que deberá formularse por escrito, será resuelta favorablemente por la Empresa en el plazo de un mes a partir de la fecha de la solicitud.

### 29.3. Reingreso.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que se remite.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuará fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente de la persona trabajadora excedente al reingreso.

Durante los primeros seis meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la persona trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otra persona ajena a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con grupo y nivel igual o similar al suyo.

Si la nueva contratación no correspondiera al grupo y nivel propio, sino al inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su grupo y nivel profesional.

## Artículo 30. *Excedencia para la Atención de un Familiar.*

### 30.1. Idoneidad.

Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para la atención de un familiar por las causas y los períodos detallado a continuación:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado con una discapacidad acreditada documentalmente que requiera atención permanente, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan

alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

### 30.2. Solicitud.

La solicitud de la excedencia, que deberá formularse por escrito especificando el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

### 30.3. Reingreso.

Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, las personas trabajadoras excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

## Artículo 31. *Excedencia Forzosa.*

### 31.1. Idoneidad.

Esta excedencia se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa, que exija la plena dedicación, en las organizaciones sindicales más representativas.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente.

### 31.2. Solicitud.

La solicitud de la excedencia, que deberá formularse por escrito, especificando el motivo determinante de la petición, y será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

### 31.3. Reingreso.

Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, las personas trabajadoras excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

## CAPÍTULO VIII Trabajo Flexible

### Artículo 32. *Trabajo Flexible.*

La empresa, a su exclusiva y entera discreción, podrá estudiar las solicitudes presentadas por parte de las personas trabajadoras con relación a un programa de trabajo flexible. En tales casos, la empresa podrá tener en cuenta diferentes consideraciones a la hora de estudiar la solicitud.

Para presentar una solicitud, será necesario reunir las siguientes condiciones:

- 1) Haber trabajado para la empresa de forma continuada durante los 12 meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, y
- 2) no haber realizado una solicitud formal para trabajar en jornada flexible durante los últimos 12 meses, cada período de 12 meses se cuenta desde la fecha en que se presentó la última solicitud.

Entre algunos ejemplos de jornada flexible figuran:

- Un cambio del horario de trabajo
- Un cambio de jornada de trabajo.
- Trabajo desde casa durante un periodo de tiempo determinado.

En todos los casos, será el director de cada Departamento junto con la Dirección de Recursos Humanos quienes decidan sobre la viabilidad de cada una de las solicitudes presentadas, en función de las necesidades que en cada momento pudiera tener la empresa y el Departamento de que se trate.

## CAPÍTULO IX Desconexión Digital

### Artículo 33. *Derecho de las Personas Trabajadoras a la Intimidad en relación con el Entorno Digital y a la Desconexión Digital*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

Se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia.

## CAPÍTULO X Trabajo a distancia y Teletrabajo

#### Artículo 34. *Trabajo a Distancia y Teletrabajo*

A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte o la totalidad de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos.

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regulará por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este Convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

- Trabajo a distancia: la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso entre la empresa y persona trabajadora.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en el acuerdo individual citado en el presente artículo.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, la persona trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia un “complemento de teletrabajo” para compensar posibles gastos.

En 2023, este complemento será de 44 € brutos mensuales. Esta cantidad se revalorizará con efectos de 1 de enero de cada año, en función del del IPC definitivo de Catalunya del año anterior, y se abonará únicamente a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento, actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente.

### CAPÍTULO XI Derecho Supletorio

#### Artículo 35. *Aplicación Subsidiaria del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Oficinas y Despachos de Cataluña.*

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones establecidas por el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña, y demás la legislación laboral vigente en cada momento.

Asimismo, las partes remiten de forma expresa lo relativo al régimen disciplinario aplicable en la empresa a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña.

## Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Comisión Paritaria y Resolución de Discrepancias.*

Se constituye la comisión paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes de este Convenio.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente con acuso de recibo, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán (i) la interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio, y (ii) la conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter de vinculante para las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir como mínimo un representante de la empresa y otra de las personas trabajadoras debidamente convocados según el párrafo tercero de este artículo.

Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposición Adicional Segunda. *Cláusula de Garantía y Procedimiento para la Inaplicación del Convenio.*

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria prevista en la disposición adicional primera del presente Convenio. La comisión paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido al arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya.

ANEXO I  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tabla de equivalencias entre los grupos profesionales del convenio colectivo de la empresa Clarivate Analytics España, SAU 2019-2022 y el convenio sectorial de Oficinas y Despachos de Catalunya.

Grupo Profesional anterior convenio	Clasificación Profesional convenio Oficinas y Despachos de Catalunya
K	Grupo 1
J	Grupo 1
I	Grupo 1
H	Grupo 2
G	Grupo 3
F	Grupo 4
E	Grupo 5
D	Grupo 6

ANEXO II  
RETRIBUCIONES POR GRUPO PROFESIONAL SEGÚN EL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS  
DE CATALUÑA

TABLAS SALARIALES 2023

Grupo Profesional	Salario base anual	Salario base mensual (12 pagas)	Plus idiomas anual	Plus idiomas mensual (12 pagas)	Total anual salario base + plus idiomas
Grupo 1	28.992,99	2.416,08	1.449,65	120,80	30.442,64
Grupo 2	24.401,36	2.033,45	1.220,04	101,67	25.621,41
Grupo 3	23.614,22	1.967,85	1.180,72	98,39	24.794,93
Grupo 4	21.515,18	1.792,93	1.075,72	89,64	22.590,89
Grupo 5	20.990,42	1.749,20	1.049,50	87,46	22.039,91
Grupo 6	19.284,93	1.607,08	964,22	80,35	20.249,15

TABLAS SALARIALES 2024

Grupo Profesional	Salario base anual	Salario base mensual (12 pagas)	Plus idiomas anual	Plus idiomas mensual (12 pagas)	Total anual salario base + plus idiomas
Grupo 1	29.862,78	2.488,57	1.493,14	124,43	31.355,92
Grupo 2	25.133,40	2.094,45	1.256,65	104,72	26.390,05
Grupo 3	24.322,64	2.026,89	1.216,14	101,34	25.538,78
Grupo 4	22.160,63	1.846,72	1.107,99	92,33	23.268,62
Grupo 5	21.620,13	1.801,68	1.080,98	90,08	22.701,11
Grupo 6	19.863,48	1.655,29	993,15	82,76	20.856,63

### ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA

#### Clasificación Profesional

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadre en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras son los que se definen a continuación:

- **Formación:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:
  - a) **Titulación:** considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral y las competencias profesionales debidamente acreditadas.
  - b) **Especialización:** considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
  - c) **Experiencia práctica:** considera el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.
- **Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- **Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- **Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del/de la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- **Mando:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- **Complejidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

## I. Grupo Profesional 1:

Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Ejercen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación: titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
  1. Coordinación, supervisión, ordenación o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
  2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesamientos de datos en unidades de dimensiones medias.
  3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
  4. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
  5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
  6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
  7. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico, hardware, como a nivel logístico, software.

## II. Grupo Profesional 2:

Criterios generales: personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma área funcional.

- Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
  1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
  2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar apoyo con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de conducta en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando con vistas a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

### III. Grupo Profesional 3:

Criterios generales: personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en un estadio organizativo menor.

- Formación: titulación universitaria de grado medio o equivalente, personal técnico especialista de grado superior o calificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
  1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
  2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
  3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
  4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
  5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
  6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por las personas ayudantes, confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
  7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta el personal técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando la normativa, realizando cálculos de detalle o confeccionando planes a partir de datos facilitados por un mando superior.
  8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
  9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
  10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
  11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
  12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o una gama específica de productos.

#### IV. Grupo Profesional 4:

Criterios generales: personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de éstos.

- Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, o personal técnico especialista con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
  1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
  2. Tareas que consisten en establecer una parte de la contabilidad sobre la base de documentos contables.
  3. Tareas de densificación de proyectos sencillos, levantamiento de planes de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los puntos necesarios, a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
  4. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
  5. Tareas que suponen la supervisión de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior.
  6. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
  7. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del/de la analista de la explotación de la aplicación de la informática.
  8. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
  9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
  10. Tareas automatizadas eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

#### V. Grupo Profesional 5:

Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

- Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Tareas. Ejemplos. en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica diferente de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
7. Tareas elementales de densificación de dibujo, calcos o litografías que otras personas han preparado, así como cálculos sencillos.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejados en partes o a través de plantillas según código al efecto.
9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otras personas que los tomaran directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

#### VI. Grupo Profesional 6:

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

- Formación: niveles básicos obligatorios o iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria, ESO, o personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
  1. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
  2. Tareas de recepción que no exijan calificación especial ni conocimientos de idiomas, telefonista o recepcionista.
  3. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
  4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
  5. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
  6. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

## VII. Grupo Profesional 7:

Criterios generales: estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

- Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria, ESO, o certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas por desarrollar.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
  1. Tareas manuales.
  2. Tareas que consisten en efectuar encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
  3. Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

La persona contratada como auxiliar de primer empleo podrá permanecer en el grupo y nivel indicado en el presente Convenio colectivo por un periodo máximo de 18 meses, transcurrido este plazo se le deberá reconocer el grupo y nivel correspondiente a sus funciones.

Barcelona, 5 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada