

Decàleg de Negociació Col·lectiva per l'any 2022

**www.ugtcatalunya.cat/negociacio/
[#deroguemlesreformeslaborals](https://twitter.com/deroguemlesreformeslaborals)**

Informe novembre 2021

Índex

Decàleg de la Negociació Col·lectiva 2022	6
La negociació col·lectiva per l'any 2022	7
Clàusules	9
Àmbit d'aplicació	9
Clàusula d'ultraactivitat	9
Clàusula de vinculació a la totalitat.....	10
Ocupació	11
Clàusula d'ingrés en el treball	11
Clàusula del període de prova.....	11
Clàusula per impulsar la contractació indefinida	11
Clàusula per frenar la temporalitat excessiva	12
Clàusula per a limitar l'encadenament de contractes	12
Clàusula de successió d'empresa	12
Clàusula de subrogació.....	12
Clàusula per a limitar les ETT's.....	13
Clàusula d'inclusió en matèria d'ocupació.....	14
Contractació	15
Clàusula de contractes temporals.....	15
Clàusula del contracte per obra o servei.....	15
Clàusula del contracte a temps parcial	15
Clàusula del contracte de relleu.....	17
Clàusula dels contractes fixes discontinus	17
Clàusula del contracte per a la formació i l'aprenentatge	17
Clàusula del contracte en pràctiques	18
Clàusula per a practiques professionals.....	18
Clàusula d'acció positiva en igualtat de gènere	18
Clàusula per a la reserva de places per a persones amb discapacitat	19
Clàusula per la contractació de persones amb dificultats d'inserció laboral.....	19
Subcontractació	21
Clàusula per aplicar el conveni de sector en empreses multiserveis.....	21
Clàusula per aplicar el conveni de sector en les cooperatives de treball associat	21
Clàusula per rebre informació i garantir l'eradicació dels falsos autònoms.....	22
Classificació professional i promoció en el treball	23
Clàusula de classificació professional.....	23
Sistema retributiu	24
Incrementos salarials.....	24
Clàusula de compensació i absorció.....	24
Clàusula de revisió salarial	24
Clàusula de garantia salarial.....	24
Clàusula de salari mínim garantit (SMG).....	25
Clàusula d'igual remuneració pel mateix treball o treball d'igual valor	25
Clàusula d'anàlisi dels conceptes salarials	25

Temps de treball	26
Clàusula de jornada laboral	26
Clàusula de registre de la jornada laboral	27
Clàusula d'hores extraordinàries	27
Clàusula de distribució irregular de la jornada	27
Clàusula d'estabilitat en l'ocupació	28
Clàusula dels permisos de conciliació remunerats	28
Clàusula de millora i concreció de l'articulat	29
Clàusula de permisos de conciliació no remunerats	30
Clàusula d'adaptació de la jornada per conciliació	30
Clàusula de vacances	30
El Teletreball	32
Clàusula de durada mínima i màxima del treball a distància	32
Clàusula dels mitjans materials	33
Clàusula del complement del teletreball	33
Clàusula de l'establiment d'una jornada mínima presencial del teletreball	33
Clàusula de reversió	33
Clàusula de prevenció de la salut laboral en el treball a distància	34
Permisos	35
Clàusula per permetre gaudir d'un permís en un dia diferent al del fet causant	35
Clàusula d'equiparació de drets	35
Clàusula de lactància o alletament	35
Clàusula d'excedència per cura de fills	35
Clàusula d'excedència voluntària	36
Clàusula d'excedència forçosa per càrrec polític o sindical	36
Clàusula de reducció de jornada per cura de dependents	36
Clàusula de permís per anar al metge i/o acompanyar a familiars	37
Clàusula de permís per acompanyar a familiar a tràmits legals	37
Clàusula de força major – aturada improductiva	38
Clàusula de permís retributiu de conciliació	38
Clàusula de permís de baixa voluntària als majors de 61 anys	38
Clàusula de llicència retribuïda per a exàmens	38
Clàusula de llicència sense sou	38
Igualtat i no discriminació	39
Clàusula d'igualtat i no discriminació	39
Clàusula de mesures d'igualtat	39
Clàusula d'especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris	39
Clàusula de formació i reciclatge	39
Clàusula de drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	40
Clàusula de llenguatge no sexista i inclusiu	41
Clàusula dels drets de les persones LGTBI a l'empresa	41
Clàusula per a la no discriminació de persones amb discapacitat	43
Mobilitat funcional i geogràfica	44
Clàusula de mobilitat funcional i promoció interna	44

Clàusula de garantia de condicions mínimes i limitació.....	44
Clàusula de redistribució i trasllat del personal	45
Modificacions substancials de les condicions de treball.....	46
Clàusula del procediment específic per a la modificació substancial de les condicions de treball col·lectives o inaplicació de les condicions previstes al conveni	47
Clàusula d'inaplicació salarial.....	48
Seguretat i salut laboral	49
Clàusula de crèdit horari	49
Clàusula per a delegats i delegades de prevenció sectorial.....	50
Clàusula pel complement a les prestacions d'incapacitat temporal.....	50
Clàusula de protecció a la maternitat	50
Clàusula del còmput d'absències (absentisme)	51
Clàusula d'adaptació del lloc de treball a persones amb discapacitat sobrevinguda.....	51
Clàusula per a l'avaluació dels riscos psicosocials.....	52
Clàusula per a pactar la modalitat preventiva	52
Clàusula de vigilància de la salut	52
Clàusula de coordinació d'activitats empresarials	52
Medi Ambient.....	54
Clàusula sobre la protecció del medi ambient.....	55
Clàusula sobre el dret de consulta i participació	55
Clàusula del delegat o delegada de medi ambient i sostenibilitat	56
Clàusula de crèdit horari	58
Clàusula de formació mediambiental pels delegats i delegades mediambientals	58
Clàusula sobre el dret a la informació mediambiental	58
Responsabilitat Social d'Empresa (RSE).....	59
Clàusula de responsabilitat social d'empresa	59
Noves tecnologies.....	60
Clàusula de noves tecnologies i transformació digital	60
Clàusula de protecció de dades de caràcter personal	60
Clàusula d'ús de les noves eines tecnològiques: internet, correu i telèfon.....	60
Clàusula de formació i adaptació a les noves tecnologies	61
Clàusules per a la protecció laboral en BYOD (Bring your own Device).....	61
Clàusula algorítmica	62
Drets digitals	63
Clàusula general de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.....	63
Clàusula del dret a la intimitat i tractament de dades en l'àmbit laboral	63
Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals	63
Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.....	64
Clàusula del dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització	64
Clàusula del dret a la desconexió digital	64
Clàusula per a la constitució de la Comissió per a la protecció de drets digitals.....	65
Disposicions comunes	65
Drets sindicals	67
Clàusula de drets sindicals	67

Clàusula de garanties sindicals.....	67
Clàusula de representació unitària	68
Formació professional i acreditació de competències	69
Clàusules generals de formació professional.....	69
Clàusula de la Comissió de Formació	70
Clàusula d'acreditació de competències.....	70
Clàusula de Pla de Formació a l'Empresa.....	71
Clàusula de formació per a persones treballadors amb contracte temporal	71
Clàusula de formació mediambiental	71
Comissió paritària del conveni col·lectiu	72
Clàusula del funcionament general.....	72
Clàusula del procediment per la inaplicació salarial	72
Clàusula del procediment per resoldre discrepàncies	73
Clàusula del procediment en cas de desacord per la distribució irregular de la jornada	73
Clàusula de distribució irregular de la jornada	74
Clàusula del procediment de solució de conflictes laborals (TLC)	74
Cooperació	75
Clàusula ecosolidària.....	75
Clàusula del fons de cooperació.....	75
Clàusula del 0,7%.....	75
Clàusula del descompte per vaga.....	75
Clàusula de jornada, permisos i llicències.....	76
Clàusula de formació professional	76
Clàusula de promoció de l'ocupació i l'economia social.....	76
Clàusula de la promoció dels drets laborals i sindicals	76
Clàusula de la Comissió de Cooperació i del delegat i/o delegada de Cooperació.....	77
Clàusula de campanyes de solidaritat i publicitat.....	77
Clàusula d'agermanaments.....	77
Contingut mínim del conveni col·lectiu	79
Annex 1. Igualtat.....	80
Registre retributiu	80
Plans d'igualtat a l'empresa. Auditoria retributiva i valoració dels llocs de treball.....	82
Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	83
Annex 2. Pauta del conveni col·lectiu	90
Annex 3. Resum dels procediments art. 41 i art. 82 de l'ET.....	93
Annex 4. Competències dels convenis col·lectius	94

Decàleg de la Negociació Col·lectiva 2022

TEMPS DE REIVINDICACIÓ I ACCIÓ SINDICAL

1. ***Salaris dignes i repartiment de la riquesa:*** pujades salarials i recuperació del poder adquisitiu.
2. ***Jornada de 32 hores setmanals:*** treballar menys, treballar millor i guanyar més!
3. ***Desconnexió digital:*** garantir el dret a no rebre ordres fora de l'horari laboral i el respecte al descans.
4. ***El teletreball com a eina i escenari laboral amb garanties i condicions:*** espai lliure de precarietat.
5. ***Igualtat efectiva i real als llocs de treball.*** Obligació legal d'elaborar un registre retributiu fiable per part de totes les empreses sigui quina sigui la seva mida. Obligació d'elaborar una auditoria retributiva per a totes les empreses que han de tenir pla d'igualtat.
6. ***La salut laboral: dret fonamental.*** La negociació col·lectiva és l'eina necessària per prioritzar la protecció de les persones al lloc de treball per damunt dels interessos econòmics i empresarials.
7. ***Igualtat de tracte i no discriminació.*** Vetllar per la igualtat de tracte i no-discriminació per acabar amb tota mena de discriminació directa i indirecta.
8. ***Transició justa.*** El conveni col·lectiu és l'eina per aconseguir una transició justa cap a una societat més sostenible i una economia més verda.
9. ***Digitalització amb drets digitals i ús racional dels algorismes.***
10. ***Qualitat en el treball, prou precarietat!*** Acabem amb el frau laboral i la impunitat empresarial.

Aturem, canviem, avancem!

La negociació col·lectiva per l'any 2022

La negociació col·lectiva és una eina fonamental per al sindicalisme, l'eina fonamental per al repartiment de la riquesa que es genera al nostre país i l'eina fonamental per lluitar contra la discriminació i la desigualtat imperant. Per això, la negociació col·lectiva per a l'any 2022 ha de continuar contribuint a la lluita per una societat més justa i igualitària.

La pandèmia ha deixat al descobert l'alta capacitat de destrucció d'ocupació del nostre mercat laboral, basat en la temporalitat i la precarietat dels llocs de treball, i que ha afectat especialment a les dones, les persones joves, les majors de 45 anys i les persones immigrants.

Aquesta crisi sanitària també ens està mostrant les precàries condicions laborals de moltes de les persones que han estat al capdavant de la lluita contra la pandèmia i que treballen en les activitats essencials: persones treballadores dels serveis bàsics, personal sanitari, personal d'atenció a la gent gran, personal de neteja, personal de seguretat, personal de la indústria alimentària, treballadores i treballador del camp, del comerç i del transport, entre altres.

En aquest sentit, hem d'aprofitar l'oportunitat que ens dona aquesta crisi sanitària per canviar el nostre model de mercat de treball actual i donar a aquests sectors el reconeixement i les condicions laborals dignes que es mereixen.

Des de la UGT de Catalunya estem convençuts i convençudes que ara més que mai és necessari un canvi de model productiu, amb més inversió en innovació, formació i coneixement. Un nou model de mercat de treball, capaç de generar ocupació de qualitat, amb llocs de treball decents i unes condicions laborals dignes per a tothom, que garanteixi l'eficiència econòmica, la igualtat social, la sostenibilitat ecològica i la solidaritat mundial.

Hem de continuar diem prou a l'abús i a la precarietat laboral i hem de continuar la derogació de les reformes laborals per reequilibrar la correlació de forces en la negociació col·lectiva i recuperar els drets arrabassats els darrers anys. El nostre país no pot continuar amb el model de mercat de treball basat en la devaluació de drets i salaris. Hem de cobrar més i recuperar poder adquisitiu i treballar menys i millor. Ha arribat el moment de traslladar la centralitat de les nostres vides fora de la feina.

Hem d'aprofitar la sortida d'aquesta crisi per convertir-la en una oportunitat de creixement general i universal, sense que ningú quedi enrere! Des de la UGT de Catalunya, lluitarem perquè aquesta recuperació sigui justa i equitativa!

Per a la UGT de Catalunya, el diàleg, la reivindicació i la lluita sindical són trets que caracteritzen el nostre sindicat i són la base de la negociació col·lectiva i la concertació social que volem seguir desenvolupant en el proper any.

Des de la UGT de Catalunya tenim el deure i l'obligació de seguir defensant els interessos de tots els treballadors i treballadores i per tant, vetllarem perquè com a societat puguem sortir d'aquesta crisi amb èxit i sobretot, que les persones treballadores no en surtin més perjudicades ni més malparades.

No és moment de retallades. És moment de reconèixer el treball i l'esforç de totes aquelles treballadores i treballadors que, malgrat les circumstàncies ocasionades per la Covid-19, han estat al peu del canó, treballant i fent rotllar l'economia del país; per això, diem que el nostre país està en deute amb aquesta gent treballadora i el reconeixement a aquesta feina passa per millorar les seves condicions laborals.

Des de la UGT de Catalunya no permetrem que aquesta crisi la paguin els de sempre, les treballadores i treballadors, i per això utilitzarem l'eina que tenim al nostre abast per aconseguir millorar les condicions laborals: el conveni col·lectiu!

La negociació col·lectiva de l'any 2022 vindrà marcada, sens dubte, per la prioritat de reivindicar i lluitar sindicalment per:

1. La derogació, d'una vegada per totes, de les Reformes Laborals.
2. La visibilització i eradicació de la xacra de la precarietat laboral.
3. El compliment dels nostres drets laborals i acabar amb el frau i la impunitat empresarial.
4. Establir mesures i procediments favorables a mantenir l'ocupació i afavorir la creació de nous llocs de treball.

En les orientacions i recomanacions per a la negociació col·lectiva per al 2022, es repeteixen reivindicacions d'anys anteriors encara no assolides a tots els convenis col·lectius i després d'uns anys marcats, sens dubte, per la irrupció de la COVID-19, com són el dret a la desconnexió digital, la reducció de jornada o els salaris dignes. Però incorporem noves reivindicacions que cal introduir en les meses de negociació que s'iniciïn en aquest 2022 com és el nou escenari laboral sorgit de la COVID-19, el teletreball o el fenomen imparable de la digitalització.

Com sempre, trobareu exemples en format de clàusules de les matèries que us proposem en la nostra web de negociació col·lectiva, no deixeu de visitar-la per trobar idees i actualitzar i renovar el vostre conveni col·lectiu:

<http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/>

Clàusules

Àmbit d'aplicació

A banda de determinar l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal d'aplicació del conveni col·lectiu, que recordem és contingut mínim, **cal fixar també clàusules sobre l'ultraactivitat i de vinculació a la totalitat.**

Les **clàusules sobre l'ultraactivitat** regulen el manteniment de les condicions pactades en els convenis col·lectius, durant el període comprès des de la fi de la seva vigència i fins a l'aprovació d'un nou conveni.

Després dels incompliments dels compromisos per part del Govern en relació a la derogació de la Reforma Laboral i els canvis interpretatius de les darreres sentències del Tribunal Suprem sobre aquesta qüestió, de nou és la negociació col·lectiva, l'instrument que tenim per a assegurar el manteniment dels drets i condicions obtinguts pels treballadors i treballadores.

Les **clàusules de vinculació a la totalitat**, determinen els efectes que poden tenir les sentències que anul·lin algunes de les clàusules del Conveni, és a dir, estan destinades a salvaguardar l'equilibri intern del Conveni.

Les demandes d'impugnació de part del conveni col·lectiu, no comporten la declaració de la nul·litat total d'aquest, ni li fan perdre la seva eficàcia ni quedar sense vigor, encara que una resolució judicial hagi invalidat algun dels seus articles.

Clàusula d'ultraactivitat

Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut.

Finalitzat el període de negociació, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està exhaurida. En aquest cas, ambdues parts, de comú acord o qualsevol d'elles podrà decidir instar algun dels següents procediments:

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

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

a) L'orientació concreta de mesures tendents a la solució de divergències en el procés de negociació col·lectiva,

b) La determinació d'una pròrroga en el procés de negociació, sempre preservant mentrestant la vigència del conveni col·lectiu anterior,

c) O si escau, la recomanació sobre la realització d'un estudi que analitzi la possibilitat d'incorporar aquest àmbit de negociació col·lectiva a un altre Conveni col·lectiu preexistent.

d) Derivar el cas al procediment de conciliació o mediació amb arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, exigint-se en aquest darrer cas l'acord d'ambdues parts.

2. Directament el procediment de conciliació i/o el de mediació amb arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació, exigint-se en aquest darrer cas mutu acord, segons l'establert als procediments de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, a que fa referència el Títol III.

En la mediació amb l'arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació les persones que formen l'esmentada comissió actuaran com a àrbitres per designació conjunta de les parts i el laude es dictarà per unanimitat de tots els membres.

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

Clàusula de vinculació a la totalitat

El present Conveni Col·lectiu constitueix un tot orgànic i indivisible, quedant les parts mútuament obligades al compliment de la seva totalitat.

En el cas que per resolució de la jurisdicció competent s'anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present conveni, la comissió negociadora, en el termini de 15 dies des de la fermesa de la resolució judicial, es reunirà a fi d'ajustar el contingut del Conveni a la nova situació creada, o bé decidir si la modificació de tal o tals clàusules, produeix la ruptura de l'equilibri de les diferents contraprestacions estipulades, i si és necessària una nova i total o parcial renegociació del conveni.

Si en el termini de 2 mesos des de la fermesa de la resolució, les parts signatàries no aconseguissin un acord, hauran de sotmetre la seva discrepància al Sistema X (de solució autònoma de conflictes que correspongui segons àmbit del conveni), recorrent als mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes previstos a l'article X del present Conveni Col·lectiu.

Ocupació

Mitjançant la negociació col·lectiva hem de ser capaços d'establir la contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball i per això ens calen clàusules, com les que us proposem, que impulsin la contractació indefinida i limitin la temporal.

També ens cal fer un **gran pas endavant en matèria d'integració de les persones amb discapacitat** i per això ens cal incorporar pautes en el conveni col·lectiu que suposin canvis reals en la inclusió de les treballadores i treballadors amb discapacitat.

Clàusula d'ingrés en el treball

En els processos de selecció, contractació, promoció i formació per a accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació, es realitzaran proves amb criteris objectius amb relació als requeriments del lloc de treball, de manera que no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

L'empresa no demanarà cap tipus de dada de caràcter personal i o privat, ni es tindrà en compte l'estat civil de les persones, respectant la seva intimitat, així com a demanar currículums vitae cecs.

La selecció de personal s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i s'han de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

L'empresa farà publicitat de les seves ofertes de treball de forma neutre i inclusiva, per trencar així amb els estereotips de gènere o sexe i fent que no es perpetuin més en la nostra societat.

Clàusula del període de prova

La durada màxima del període de prova serà de quatre mesos per a tècnics titulats, i de dos mesos per a la resta de personal.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

En el supòsits de contractes temporals de duració determinada de l'article 15 ET concertats per un temps no superior a sis mesos el període de prova serà d'1 mes.

Durant el període de prova, la persona treballadora computarà com a temps de serveis prestats a l'efecte d'antiguitat, per la qual cosa tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixin com si fossin de plantilla, excepte dels derivats de la resolució de la relació laboral que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Clàusula per impulsar la contractació indefinida

Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet i a que aquesta sigui la primera opció a l'hora de realitzar noves contractacions en l'empresa. S'elaborarà anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents a cada moment per tal de fomentar la contractació indefinida i la correcta utilització dels diferents contractes temporals i formatius.

Quan un treballador o treballadora amb contracte de treball indefinit es jubili, les Empreses passaran a la situació de fix indefinit a un treballador o treballadora sotmès a la relació contractual temporal que tingui la mateixa categoria laboral.

Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a realitzar un estudi sobre els llocs de treball de la companyia/empresa per analitzar quins són estructurals, i per tant, vinculats

necessàriament a contractació indefinida. Aquests llocs de treball no podran cobrir-se amb contractacions temporals.

Clàusula per frenar la temporalitat excessiva

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, la contractació temporal total -inclosos els contractes de posada a disposició dels treballadors i treballadores contractats mitjançant les empreses de treball temporal- restarà limitada a un màxim del X% sobre el total de treballadors i treballadores fixos en còmput anual en cada exercici i per centre de treball.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, en els casos de treballs de naturalesa estacional i sempre que sigui possible, s'utilitzarà el contracte fixe-discontinu per substituir la contractació temporal.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, les parts signatàries treballaran de manera conjunta per transformar X% de la contractació temporal en contractació indefinida.

----- O bé -----

Es recomana a totes les empreses que han de contractar nou personal que prestin una atenció especial a la incidència qualitativa de l'atur a cada localitat i comarca, i que concedeixin prioritat en la contractació de persones amb especial dificultats d'inserció laboral: joves, dones, majors de 45 anys, persones amb discapacitats, persones beneficiàries de prestacions per atur, de nivell contributiu o assistencial o persones que hagin esgotat les prestacions.

Clàusula per a limitar l'encadenament de contractes

Durant el període de vigència d'aquests conveni, l'encadenament de contractes temporals estarà limitat a un màxim de X contractes temporals amb diferents persones treballadores per cobrir un mateix lloc de treball.

Clàusula de successió d'empresa

El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix les relacions laborals, quedant la nova empresa subrogada en els drets i obligacions laborals i de la Seguretat Social de l'empresa anterior, incloent els compromisos de pensions, i en general quantes obligacions en matèria de protecció social complementària hi hagués adquirit l'empresa cedent.

Clàusula de subrogació

Al final d'una contracta o subcontracta, tots els treballadors i treballadores amb contracte indefinit així com tots aquells i aquelles que, depenent del concessionari sortint, portin prestant els seus serveis en les dependències de l'empresa o institució que contracta, un mínim de tres mesos anteriors a la data de finalització del contracte amb l'empresa sortint, passaran a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui com fos la modalitat del contracte. L'empresa adjudicatària se subrogarà en els drets i condicions laborals reconegudes als treballadors i treballadores en el present conveni.

Pel que fa a les condicions de treball pactades de manera col·lectiva, encara que al marge d'aquest conveni, l'empresa adjudicatària se subrogarà en aquestes a tots els efectes.

Clàusula per a limitar les ETT's

La contractació laboral es realitzarà fomentant l'ús adequat de les modalitats contractuals de manera que les necessitats permanents de les empreses s'atenguin amb contractes indefinits i els contractes que tinguin per objecte atendre necessitats conjunturals poden atendre's amb contractes temporals causals, directament o a través de ETT. Els contractes de posada a disposició celebrats amb Empreses de Treball Temporal es regiran d'acord amb l'establert en la Llei 14/1994, d'1 de juliol i normativa reglamentària de desenvolupament.

En aquest sentit, i per evitar un ús inadequat dels contractes de posada a disposició (ETT'S) la direcció de l'empresa haurà de facilitar a la Representació Legal dels Treballadors (d'ara endavant RLT) informació en el termini de 10 dies des de la seva celebració sobre cada contracte de posada a disposició i el motiu de la seva utilització, així com còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei dels treballadors i treballadores.

----- O bé -----

En la contractació de serveis amb les Empreses de Treball Temporal, es tindran en compte les següents normes:

- Supòsits d'utilització.

1.- El Contracte de Posada a Disposició és el celebrat entre l'Empresa de treball temporal i l'Empresa usuària tenint per objecte la cessió de la persona treballadora per prestar serveis en l'Empresa usuària, a que el seu poder d'adreça quedarà sotmès aquell.

2.- Podran celebrar-se contractes de posada a disposició, quan es tracti de satisfer necessitats temporals de l'Empresa usuària en els següents suposats:

a) Per a la realització d'una obra o servei determinat, l'execució del qual encara que limitada en el temps és, en principi, de durada incerta.

b) Per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'Empresa.

c) Per substituir a persones treballadores de l'Empresa, amb dret a reserva de lloc de treball.

d) Per cobrir de forma temporal un lloc de treball permanent mentre duri el treball de selecció o promoció.

3.- El contracte de posada a disposició es formalitzarà per escrit en els termes que reglamentàriament s'estableixin i s'inclouran les condicions econòmiques i socials que es gaudeixin de forma col·lectiva al centre de treball que siguin més favorables per al personal.

- Durada.

1.- La durada màxima del contracte de posada a disposició serà de sis mesos en el supòsit previst en la lletra b), de l'Article anterior i de tres mesos en el supòsit previst en la lletra d). En els altres, la seva durada coincidirà amb el temps durant el qual subsisteixi la causa que va motivar el respectiu contracte.

2.- Si a la finalització del termini de posada a disposició la persona treballadora continués prestant serveis en l'Empresa usuària, se li considerarà vinculat a la mateixa per un Contracte Indefinit.

3.- Serà nul·la la clàusula del Contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació de la persona treballadora per l'Empresa usuària a la finalització del contracte de posada a disposició.

- Exclusions.

Les Empreses no podran celebrar contractes de posada a disposició en els següents casos:

a) Per substituir a persones treballadores en vaga en l'Empresa usuària.

b) Per a la realització de les activitats i treballs que, per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin reglamentàriament.

c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'Empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els Articles 50, 51, i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major.

d) Per cedir persones treballadores a altres Empreses de treball temporal.

S'acorda constituir una Comissió que analitzi i estudiï dins del Sector la utilització de les Empreses de treball temporal.

Es convé que aquestes contractacions, en el còmput anual i per centre de treball, es mantinguin dins dels percentatges mínims i estrictament necessaris.

És necessari dur a terme una acció sindical específica contra la individualització de les relacions laborals, contra els "convenis franja", donant lloc a "franges en els convenis", i recuperar així el perfil regulador de desigualtats que té la negociació col·lectiva.

Clàusula d'inclusió en matèria d'ocupació

L'empresa es compromet a fer una valoració dels llocs de treball susceptibles de ser ocupats per treballadors i treballadores amb discapacitat.

Així mateix, es parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet de treballadores i treballadors amb discapacitat. Per aquest motiu, l'empresa es compromet a contractar un x% de persones amb discapacitat.

Contractació

Impulsar clàusules de contractació en el conveni col·lectiu que negociem, dota de major qualitat les relacions laborals de l'àmbit d'actuació, ja que limita i concreta l'ús d'algunes modalitats contractuals que sovint s'utilitzen sense causa.

Clàusula de contractes temporals

El contracte de treball temporal s'extingirà:

- a) Per mutu acord de les parts.*
- b) Per les causes consignades vàlidament en el contracte tret que les mateixes constitueixin abús de dret manifest per part de l'empresa.*
- c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. A la finalització del contracte, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar vint dies de salari per cada any de servei.*

Els contractes de durada determinada que tinguin establert termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins a aquest termini quan no intervingui denúncia o pròrroga expressa i la persona treballadora continuï prestant serveis.

Expirada aquesta durada màxima o realitzada l'obra o servei objecte del contracte, si no hi hagués denúncia i es continués en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del mateix amb una antelació mínima de quinze dies.

Clàusula del contracte per obra o servei

Només s'utilitzarà aquesta modalitat contractual per a la realització d'una obra o servei amb substantivitat pròpia dins de l'empresa. A més dels continguts i objectes d'aquest tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a treballs o serveis amb substantivitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'aquest sector, que poden ser cobertes amb aquesta modalitat contractual, les següents:

- 1.- Temporades de congressos, festes, fires i exposicions, promocions i vendes especials de serveis i productes propis o de tercers.*
- 2.- A través d'aquesta modalitat contractual i encara que estigui en un sol contracte d'aquesta tipologia, podrà ocupar-se un treballador o treballadora perquè efectui un o diversos serveis, en un o diversos establiments, sempre que estiguin en la mateixa localitat.*
- 3.- En tot cas, la durada d'aquest tipus de contracte no serà superior als dos anys.*

Aquest contracte es formularà sempre per escrit i es consignarà com a contingut mínim l'obra o servei perfectament identificada amb la finalitat de determinar amb exactitud la prestació i el servei del mateix; així com el salari i les condicions laborals de la persona treballadora.

Clàusula del contracte a temps parcial

A) Règim jurídic

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador o treballadora a temps complet comparable.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «treballador o treballadora a temps complet comparable» a un treballador o treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador o treballadora comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

Sense perjudici de l'assenyalat a l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors i treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors i treballadores a temps complet. En matèria de formació continuada, serà nul·la qualsevol actitud empresarial que impedeixi l'accés efectiu dels treballadors i treballadores a temps parcial a aquesta formació en les mateixes condicions que els treballadors i treballadores a temps complet.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seva distribució, o el de dies per iguals períodes, pels quals es contracta al treballador o treballadora, així com el salari corresponent que estarà en funció de les hores fetes, en comparació de la jornada habitual i completa que s'efectuï al centre o establiment, sent proporcional en l'establert en el Conveni col·lectiu per a la categoria professional corresponent.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis. La jornada diària en el treball a temps parcial podrà realitzar-se de forma continuada, podent ser partida, amb una única interrupció, en aquells contractes a temps parcial la jornada diària dels quals sigui igual o superior a 6 hores.

Els treballadors i treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits al fet que es refereix l'apartat 3 de l'article 35 del TRLET.

B) Hores complementàries

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat A), paràgraf primer, d'aquest article. El treballador o treballadora haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al límit establert en el paràgraf anterior. Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, computant-se a l'efecte de bases de cotització en la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització en la Seguretat Social.

----- O bé -----

Perquè les empreses puguin contractar directament a una persona treballadora mitjançant contracte d'una durada de dotze hores o menys a la setmana, o quaranta-vuit o menys al mes, caldrà l'acord previ amb la representació dels treballadors i les treballadores. Així mateix, serà necessari acreditar i justificar la necessitat de la utilització d'aquesta modalitat contractual.

----- O bé -----

S'estableix el compromís per a una utilització racional i equilibrada de la contractació a temps parcial.

La contractació a temps parcial quedarà limitada, en cada empresa, a un màxim del X% sobre el total de treballadors i treballadores fixos de la seva plantilla. A l'efecte del citat percentatge no seran computables els contractes a temps parcial indefinits que, com a mínim, ocupin el 80% de la jornada anual.

Clàusula del contracte de relleu

Exercitada pel treballador o treballadora la seva opció a la jubilació parcial, en les condicions establertes en cada moment per a la legislació vigent, l'empresa realitzarà un contracte de relleu pel temps indefinit en els termes establerts legalment.

El percentatge de la jornada que es manté com a contracte a temps parcial, es considerarà amb caràcter general com a permís retribuït des del moment que es formalitzi la jubilació parcial. La retribució a satisfer per l'empresa es calcularà sobre la quantia que en cada cas tingui cada treballador o treballadora en les seves retribucions. Les vacances que correspongui proporcionalment a la persona treballadora pel període d'activitat referit, s'entenen integrades i gaudides en aquest període retribuït.

Les empreses atendran la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots aquells treballadors i treballadores que complint els requisits legals per a això i tenint com a mínim 6 anys de permanència en l'empresa, manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la mateixa.

Una vegada comunicat el preavis, el treballador o treballadora cobrirà davant l'INSS el tràmit previ de sol·licitud, i una vegada rebí d'aquest Organisme la conformitat respecte del compliment inicial dels requisits exigits legalment, ho posarà en coneixement de l'empresa perquè procedeixi a realitzar els tràmits corresponents per a la jubilació.

Les peticions de jubilació parcial s'atendran, en primer lloc per rigorós ordre d'entrada, i en última instància per antiguitat en l'empresa.

Clàusula dels contractes fixes discontinus

Quan un treballador o treballadora fix discontinu és objecte de crida (ja sigui per inici de l'activitat o per represa d'una activitat suspesa) i es troba en aquest moment en situació d'incapacitat temporal correspon la seva alta a l'empresa que assumeix l'obligació de cotitzar de conformitat amb les previsions que les normes aplicables disposen a aquest efecte (article 13.2 RD 2064/1995, de 22 de desembre)".

La crida de les persones treballadores fixes discontinues es farà per ordre d'antiguitat.

L'antiguitat computarà des del començament de la relació laboral fixa discontinua, inclosos els períodes d'inactivitat.

Clàusula del contracte per a la formació i l'aprenentatge

D'acord amb la naturalesa del contracte de formació s'estima que determinades categories professionals no són susceptibles de ser objecte d'aquesta modalitat contractual, per la pràcticament nul·la formació professional teòrica que requereixen aquestes funcions i pel mínim ensinistrament que comporten les esmentades comeses (calen concretar les categories específiques).

El salari que haurà de percebre aquest personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 75% el primer any i el 85% el segon i tercer any de la jornada màxima prevista en aquest Conveni

col·lectiu, no podrà ser inferior a l'establert a les taules salarials per a la categoria professional que correspongui.

La persona treballadora en formació, rebrà la formació pràctica sota la tutoria de la persona que a aquest efecte designi l'Empresa, que haurà de posseir la qualificació professional requerida. Les funcions de tutoria es desenvolupessin dins de la jornada ordinària i, si les desenvolupés una persona treballadora de l'empresa, es considerarà amb caràcter general temps de treball efectiu.

A la finalització del contracte, el tutor/a valorarà la qualificació professional de la persona treballadora en formació, per assumir les funcions pròpies de la categoria per la qual ha estat format.

La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys. Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, la persona treballadora no podrà ser contractada sota aquesta modalitat per aquesta o diferent empresa.

Clàusula del contracte en pràctiques

Aquest tipus de contracte es regirà per les regles següents:

1. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica adequada al nivell d'estudis o formació cursada (és necessari determinar els llocs de treball o grups professionals objecte d'aquest contracte).
2. El període de prova no podrà ser superior a 30 dies naturals per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores que estiguin en possessió del títol de grau mitjà, ni dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores els/les que estiguin en possessió del títol de grau superior. Si al final del contracte el treballador o treballadora continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.
3. La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys. Quan el contracte en pràctiques es concerta per una durada inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos, la seva durada sense que superi en cap cas l'esmentat període màxim de dos anys.

El salari dels treballadors i treballadores contractats/contractades sota la modalitat de pràctiques serà com a mínim del 80% de l'establert en el Conveni col·lectiu, per a la categoria professional que es tracti, durant el primer any i del 90% en el segon any, sempre que es tracti de contractes a temps complet, de no ser així, percebran el salari proporcional a la jornada contractada.

Clàusula per a practiques professionals

Les pràctiques professionals realitzades per estudiants com a part dels seus estudis, no podran en cap cas ocupar llocs de treball existents a l'empresa en el marc dels Convenis subscrits per aquesta amb les entitats on es cursen els esmentats estudis.

L'acolliment de becaris i becàries i la realització de pràctiques docents a l'empresa es realitzaran a través dels corresponents programes de cooperació amb centres educatius, conforme a la normativa específica que els possibilita. La representació dels treballadors i treballadores haurà de ser informada sobre aquest conveni de col·laboració amb institucions docents que proporcionin becaris i becàries.

Clàusula d'acció positiva en igualtat de gènere

En igualtat de condicions d'idoneïtat, en els processos de selecció i promoció tindran preferència les persones del gènere menys representat.

Es podran incloure sistemes de quotes a les polítiques de de formació accés i promoció a l'empresa.

Clàusula per a la reserva de places per a persones amb discapacitat

L'empresa vol manifestar el seu compromís amb la integració laboral i social de les persones amb discapacitat, entenent que el treball és un dels instrument més efectius per a la integració d'aquest col·lectiu i un garant de la igualtat d'oportunitats. És per això que l'empresa es compromet a la incorporació efectiva d'aquest col·lectiu, sempre que les circumstàncies del lloc de treball ho permetin i la persona treballadora no incorri en cap risc laboral incompatible amb la seva discapacitat.

Les empreses de 50 o més treballadors i treballadores hauran d'assegurar el compliment de l'obligació de la quota de reserva en les seves plantilles de almenys un 2% per a persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, i si és possible superar aquest percentatge com part, no sols d'una obligació legal, sinó d'una responsabilitat social compartida.

En aquest còmput no es tindrà en compte els treballadors i treballadores amb discapacitat que tingui l'origen en alguna malaltia professional, accident de treball o desgast físic natural com a conseqüència de la seva dedicació a l'empresa.

Les empreses de menys de 50 treballadors i treballadores reservarà, en les contractacions que es realitzin a partir de la publicació d'aquest conveni, el 2% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

Per aconseguir-ho, en els processos de selecció de personal per a cobrir vacants, s'assegurarà la participació de persones candidates amb discapacitat i es contemplaran criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat. Quan en els processos no hagin participat persones amb discapacitat, o hagin participat però no han sigut seleccionades, a efecte de verificar els processos i els mecanismes de compliment del principi d'igualtat i no discriminació, l'empresa haurà d'emetre un informe, a la representació de les persones treballadores, explicant els motius.

Per a donar compliment a l'obligatorietat de reserva de llocs de treball, es disposa que el lloc de treball X, que realitza les funcions X que són susceptibles de ser desenvolupades per una persona amb discapacitat, sense desestimar altres llocs de treball per a la categoria X, X en la categoria X i X en la categoria X.

En el cas que no sigui possible arribar al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors i treballadores amb discapacitats, ja sigui per la impossibilitat d'haver trobar una persona candidata amb discapacitat per a cobrir una vacant, o per acreditació de l'empresa d'especials dificultats per a incorporar a persones treballadores amb discapacitat, l'empresa optarà per establir mesures alternatives de caràcter excepcional, que en tot cas seran temporals, transitòries i revisables. Tanmateix, l'empresa i la representació de les persones treballadores decidiran conjuntament la destinació dels recursos econòmics de les mesures alternatives, prioritzant la constitució d'un enclavament laboral o la subscripció d'un contracte amb un centre especial de treball, davant la realització de donacions i d'accions de patrocini.

Si l'empresa i la representació sindical acorden la constitució d'un enclavament laboral, es valorarà la contractació indefinida dels treballadors i treballadores procedents de l'enclavament laboral. A tal efecte, l'empresa podrà accedir a les diferents subvencions i bonificacions públiques.

Clàusula per la contractació de persones amb dificultats d'inserció laboral

Es crearà una Comissió Paritària d'Inserció Laboral que serà la responsable d'elaborar i fer el seguiment d'un pla d'inserció laboral de persones amb dificultats d'inserció. Aquesta Comissió serà l'encarregada de les següents tasques:

- *Identificar els col·lectius i les dificultats d'aquest per a insertar-se en el món laboral*
- *Sensibilitzar a l'empresa i al personal sobre les dificultats d'aquestes persones*
- *Facilitar el coneixement del marc legal, ajudes i bonificacions que les empreses poden comptar per la contractació i adaptació de llocs de treball*
- *Establir les mesures a adoptar en aquest pla, que siguin avaluables i que es puguin anant actualitzant en el temps i, que almenys, contempli el següent:*
 - *Preferència en la contractació de treballadors i treballadores amb especials dificultats econòmiques i/o d'inserció laboral: per exemple que no estiguin cobrant cap prestació i tinguin càrregues familiars.*
 - *Garantir el lloc de treball a qualsevol persona treballadora que, en cas de privació de llibertat, quan aquesta no sigui superior a un any.*

Adaptació de la jornada laboral a les necessitats derivades de la seva situació que els dificulta l'accés a una feina.

Subcontractació

L'ús, i en moltes ocasions, l'abús de les diferents fórmules de subcontractació precaritzen enormement el nostre mercat de treball. **Aquest sistema d'externalització/subcontractació dona lloc, en moltes ocasions, a la cessió il·legal de treballadors i treballadores i referma un tracte desigual no justificat per a treballs del mateix valor.**

Per aquest motiu i només a través de la negociació col·lectiva, hem de ser capaços d'incloure **clàusules encaminades a contrarestar els efectes negatius de la subcontractació**. Per això ens cal defensar el conveni col·lectiu de sector com a conveni marc de referència per als treballadors i treballadores que executin contractes i subcontractes a través de les empreses multiserveis o de les cooperatives de treball associat.

En quan als autònoms i concretament, els falsos autònoms, fa anys que el mal ús d'aquest col·lectiu s'ha popularitzat tot i ser un fenomen il·legal. Per això quan una empresa vagi a subcontractar parcialment o totalment alguna de les seves activitats, hem de fer que estigui obligada a informar amb caràcter previ al comitè d'empresa o als delegats i delegades sindicals d'aquesta decisió.

En tot cas, sempre **caldrà tenir determinats i limitats els nivells de subcontractació**, establint dos o tres nivells com a màxim, evitant així la interposició d'empreses que es dediquin a la mera posada a disposició de les persones treballadores.

Clàusula per aplicar el conveni de sector en empreses multiserveis

Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització de serveis corresponents a l'activitat pròpia del llocs de treball, hauran de garantir a les persones treballadores afectades totes les condicions laborals, incloses les salarials, que venen recollides en el present conveni col·lectiu de sector.

Clàusula per aplicar el conveni de sector en les cooperatives de treball associat

L'externalització productiva lícita és una facultat empresarial derivada de la llibertat d'empresa reconeguda constitucionalment, però, en cap cas, podrà tenir com a conseqüència la pèrdua de drets que la pròpia Constitució reconeix als treballadors i treballadores (dret a l'estabilitat en l'ocupació, dret a la protecció de la salut i a la seguretat i higiene en el treball, dret a una remuneració suficient, dret a un descans necessari i a la limitació de la jornada laboral).

- *S'haurà d'incloure en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, les Cooperatives de Treball Associat.*
- *S'haurà de limitar, percentualment, el nombre màxim de treballadors i treballadores aliens a l'empresa, és a dir, no contractats directament per aquesta.*
- *La contractació de Cooperatives es limitarà a tasques suplementaries de l'activitat principal de l'empresa usuària.*

En tot cas la contractació es podria fer per especialitats que no puguin realitzar treballadors i treballadores de la mateixa empresa per la mateixa especialitat o per la seva estacionalitat.

----- O bé -----

S'estableix l'obligació de l'empresa, a la qual és aplicable aquest conveni, que per a realitzar l'externalització de qualsevol de les seves tasques a cooperatives i/o empreses multiserveis, aquesta haurà d'aplicar íntegrament, als socis treballadors i treballadores, als treballadors i treballadores per compte propi i/o aliena de les cooperatives de treball associat i/o empreses multiservei en el sector, les condicions establertes en els convenis col·lectius d'aplicació en els seus àmbits.

----- O bé -----

Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu coincideixen a assenyalar que la utilització de les denominades «Cooperatives de Treball Associat» no és la solució adequada per a la necessària estabilitat de l'ocupació en el sector, la formació professional dels treballadors i treballadores i la millora de la productivitat i la competitivitat de les empreses.

Per això, les parts es comprometen al fet que en el si de la Comissió Paritària ajudaran a remoure els obstacles per a la no utilització general d'aquestes cooperatives de treball associat, analitzant els motius del seu ús i trobant fórmules dins del contingut del conveni per a la reducció del seu ús.

Clàusula per rebre informació i garantir l'eradicació dels falsos autònoms

L'empresa, quan tingui intenció de subcontractar, parcialment o totalment, alguna de les seves activitats, estarà obligada a informar, amb caràcter previ, a la representació legal de les persones treballadores abans de prendre aquesta decisió.

L'empresa també es compromet a informar periòdicament dels nivells de facturació i de la part que es subcontracta per tal de comprovar que el volum que es subcontracta s'ajusta als volums previstos en aquest conveni col·lectiu, ja que prioritàriament es desenvoluparà amb personal propi, contractat de nou i és que s'estableix la prioritat de contractar a aquells treballadors i treballadores que haguessin estat acomiadats per l'empresa en etapes anteriors per raons objectives o la incorporació d'autònoms dependents.

Classificació professional i promoció en el treball

La Reforma Laboral de 2012, amb l'objectiu únic de flexibilitzar encara més les relacions laborals, va canviar el sistema de classificació professional pel grup professional. Des de llavors, **els convenis col·lectius han hagut d'adaptar el sistema de classificació als grups.**

Cal aclarir que **no cal eliminar les categories professionals dels convenis col·lectius, sinó adaptar-les a grups professionals** (fent equivalència entre categories i grups, per exemple) i en el cas que no existeixin s'han d'establir nivells i/o divisions amb **l'objectiu de què l'adaptació de la classificació professional no s'utilitzi per rebaixar salaris i ampliar funcions.**

Clàusula de classificació professional

Les persones treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu, en atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en aquest article, seran obligatòriament classificades en grups professionals.

Sistema retributiu

La negociació col·lectiva és l'eina per tenir un repartiment equitatiu i just de la riquesa que es genera en una empresa o centre de treball. La riquesa que es genera en una empresa, s'aconsegueix gràcies als esforços de totes les treballadores i treballadors; per tant, és de rebut que aquesta riquesa es redistribueixi de manera justa i equitativa.

Incloure clàusules d'incrementos salarials, clàusules de revisió salarial o recuperar les clàusules de garantia salarial lligades a l'IPC suposaran avançar en retallar la pèrdua de poder adquisitiu que durant els últims anys han patit les persones que treballen.

No podem deixar de banda, **que a igual treball i treball d'igual valor, s'ha d'aplicar una igual remuneració** i per això és important també, garantir un terra salarial ja que té efectes positius en termes d'igualtat, doncs són les dones les que acostumen a ocupar llocs de menor remuneració. Per tot això, és necessari analitzar els conceptes salarials per a totes les categories professionals de tota la plantilla de l'empresa, inclosos els càrrecs directius. S'haurà de garantir que la descripció dels mateixos sigui exhaustiva, incloent les condicions i supòsits en què es gaudiran.

Incrementos salarials

És imprescindible garantir increments salarials que permetin el manteniment del poder adquisitiu.

Cal tenir en compte que els salaris de conveni registrats fins al mes d'octubre estan augmentant només un 1,78%, enfront d'un augment mitjà de l'IPC que, a final d'any, se situarà previsiblement prop del 3%. És a dir, que en 2021 els salaris perdran prop d'un punt i mig de poder de compra, malgrat ser un any de recuperació econòmica.

En aquest context, cobra especial rellevància la inclusió de clàusules de revisió salarial en tots els convenis que es signin, per a protegir els increments salarials pactats dels augments sobrevinguts de la inflació, que no han estat tinguts en compte en el moment de la signatura, però que poden arruïnar les expectatives econòmiques de milions de famílies treballadores.

Clàusula de compensació i absorció

Cap de les condicions econòmiques reconegudes i pactades en aquest Conveni són compensables i absorbibles per les empreses, voluntàriament o per Conveni; excepte els augments a compte del Conveni.

Clàusula de revisió salarial

S'acorda aplicar un increment salarial inicial del 3% amb efecte 1 de gener per l'any X.

Si l'increment de l'IPC de l'any X resulta superior al 3% es procedirà a revisar els salaris d'aquest any des de l'1 de gener i a pagar les diferències salarials en el mes següent a la seva constatació.

En cas de deflació o que l'IPC definitiu sigui inferior al previst, no es reduirà el valor de cap concepte, quedant consolidades aquestes quantitats.

Clàusula de garantia salarial

Quan la suma de l'IPC (català o espanyol) corresponent als anys X, X i X sigui superior a la suma dels increments pactats en el present Conveni col·lectiu, es procedirà a efectuar una revisió salarial.

L'increment de salaris que toqui s'abonarà amb efectes des de l'X de X de X, servint com a base de càlcul per l'increment salarial d'aquest últim any.

Aquesta mateixa revisió s'aplicarà a (determinar sobre quins conceptes volem que s'apliquin, exemples: plus festiu, dietes, etc.).

Clàusula de salari mínim garantit (SMG)

Pel present conveni, s'acorda que les persones treballadores, en jornada completa, rebran un salari mínim garantit anual de 15.000 € bruts per l'any 2022, 15.500 € bruts per l'any 2023 i 16.000 € bruts per l'any 2024.

No s'inclou en el SMG els següents conceptes: antiguitat, nocturnitat, plus festius, complements de lloc de treball, etc.

Clàusula d'igual remuneració pel mateix treball o treball d'igual valor

L'empresa està obligada a remunerar per la prestació d'un treball igual o d'igual valor, la mateixa remuneració, tant pel salari base com pels complements salarials o extrasalarials, sigui de manera dinerària o en espècie, sense discriminació directa o indirecta per motiu de sexe o gènere.

Es considera treball igual quan les persones realitzen el mateix treball i/o les mateixes funcions, al mateix grup professional.

Es considera treball d'igual valor quan les persones realitzen treballs als quals corresponen un conjunt equivalent de requeriments relatius a capacitats, esforços (físics, mentals i emocionals), responsabilitats i condicions de treball.

Clàusula d'anàlisi dels conceptes salarials

Es realitzarà un anàlisi detallat de tots els conceptes salarials a les empreses afectades pel conveni juntament amb la Representació Sindical. S'haurà de garantir que la descripció dels mateixos sigui exhaustiva, incloent les condicions i supòsits en què es gaudiran.

Temps de treball

El temps de treball és una de les condicions més importants de les relacions de treball. La reducció i ordenació del mateix juguen un paper fonamental en matèria d'ocupació.

La gestió del temps de treball a l'empresa o centre de treball ha de ser compartida (durada, redistribució de la jornada, còmput anual i distribució flexible) mitjançant els drets d'informació i consulta. **Només amb una gestió compartida aconseguirem adequar necessitats i demandes, implicant imposicions unilaterals per part de l'empresa.**

La gestió flexible del temps de treball cada vegada es més demandada per les empreses, perquè el més rellevant és l'adequada distribució de la jornada, per concentrar-la en períodes de major necessitat sense cost addicional per a les mateixes, per la qual cosa això pot convertir-se en un abús permanent que cal tallar, sobretot perquè suposa una retallada important dels drets dels treballadors i treballadores augmentant la disponibilitat d'aquests en favor de l'empresa i vulnerant la conciliació de la seva vida familiar i personal.

És necessari tenir en compte que dins de l'Estratègia per al creixement i l'ocupació de la UE, la Directriu número 21 proposa als Estats i als interlocutors socials revisar la regulació del temps de treball, posant-la al servei de la flexibilitat i la seguretat, per la qual cosa la flexibilitat en la distribució d'aquest temps de treball s'ha de combinar amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores i una major estabilitat en l'ocupació.

En atenció al fet que la reforma de l'any 2012 va aprofundir en la flexibilitat de les condicions de treball a favor de les empreses en relació amb el temps de treball és necessari:

- Negociar sempre la facultat de distribuir irregularment la jornada de treball.
- L'adopció de mesures de flexibilitat en situacions de crisi: com anticipar-se, com regular en el conveni aquesta anticipació, com millorar els drets d'informació, consulta i participació i les necessitats, si escau, de modificacions substancials, o inaplicacions de conveni.
- La distribució del temps de treball i la seva modificació en situacions d'urgència i en supòsits de normalitat.
- Quan ha de ser susceptible i quan no d'alteració, la distribució del temps de treball.
- Negociar cauteles per garantir els drets dels treballadors i treballadores, en matèria de flexibilització del temps de treball, per sobretot atenuar els seus efectes, amb mecanismes de reversió de la situació anterior si escau.
- Tenir sempre en compte els drets relatius a la família i a la conciliació de la vida personal i familiar.
- En situacions en les quals sigui possible negociar acords de teletreball, preservar la voluntarietat, el no aïllament, la reversió a la situació anterior i l'exercici dels drets laborals col·lectius.

Clàusula de jornada laboral

La jornada laboral serà de 32 hores setmanals de treball efectiu, distribuïdes en X dies a la setmana i establint-se un calendari, de comú acord entre cada Empresa i la representació de les persones treballadores.

Dins del primer trimestre de l'any s'establirà un calendari laboral específic per a cada treballador i treballadora o lloc de treball, en el qual constarà la distribució dels dies de treball a l'any, l'horari, els descansos, els festius, les vacances i els torns i horaris diaris o setmanals, quadrant necessàriament al total de la jornada anual.

Tots els treballadors i treballadores gaudiran de 20 minuts diaris com a mínim, per al temps del "entrepà". Aquest temps té la consideració, amb caràcter general, de treball efectiu. Els contractes a temps parcial gaudiran del descans d'entrepà proporcional a la seva jornada.

Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sempre que les tasques associades al lloc de treball ho permetin i respectant, en tot cas, el còmput anual d'hores de jornada laboral.

Les víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.

Clàusula de registre de la jornada laboral

Les parts negociadores procediran a l'establiment d'un sistema de registre de la jornada laboral que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de la persona treballadora i en el que, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida del treball.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Amb caràcter setmanal, la persona treballadora rebrà notificació amb tots els detalls necessaris per a la seva comprensió del registre de la jornada laboral efectuada. En el cas que no es trobés conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal de les persones treballadores rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun de les persones treballadores.

Clàusula d'hores extraordinàries

Es consideraran hores extraordinàries, les que excedeixin de la jornada establerta que consti al calendari laboral pactat en cada empresa.

La seva realització és voluntària per part dels treballadors i treballadores, excepte les excepcions establertes en les disposicions legals vigents en la matèria.

Aquestes hores extraordinàries s'abonaran a preu únic, que en cap cas serà inferior al concepte d'hora ordinària pactada.

Clàusula de distribució irregular de la jornada

Es podrà establir la distribució irregular de la jornada, sempre que així ho acordin l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i la jornada anual que preveu aquest Conveni i la Llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà com a mínim, dotze hores de descans. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a deu hores diàries, respectant en tot cas el descans entre jornades.

L'empresa, argumentarà per escrit a la representació legal de les persones treballadores els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària, en els termes que preveu el paràgraf anterior.

En el supòsit de desacord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i en el termini màxim de quinze dies des de l'inici de la negociació, intervindrà la Comissió Paritària del Conveni, la qual haurà de resoldre en el termini màxim de cinc dies, segons el procediment establert en aquest Conveni. Si no hi ha acord en la mateixa, la qüestió s'ha de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula d'estabilitat en l'ocupació

En aquells centres de treball que a data X de X de 20XX i, posteriorment, el X de X de cada any de vigència del conveni, acreditin en reunió convocada a aquest efecte amb la RLT, un índex d'estabilitat en les seves plantilles del 75% o superior, es veuran beneficiades, durant els 12 mesos següents a la constatació d'aquest índex, pels elements addicionals de flexibilitat en l'organització del treball que s'assenyalen:

Índex d'estabilitat entre el 75% al 84%; fins a un màxim de 56 hores de flexibilitat.

Índex d'estabilitat entre el 85% al 94%; fins a un màxim de 64 hores de flexibilitat.

Índex d'estabilitat superior al 95%; fins a un màxim de 72 hores de flexibilitat.

Per a aquest còmput s'han de deduir del total de la plantilla, els contractes eventuais per circumstàncies de la producció i els d'obra o servei determinat.

Així mateix, la RLT i la Direcció de l'empresa analitzaran en la reunió convocada a l'efecte si els següents tipus de contracte han de també deduir o no del total de la plantilla per establir l'índex d'estabilitat:

- *Els contractes d'interinitat en general quan l'objecte dels mateixos sigui la substitució d'una persona treballadora amb contracte temporal.*
- *Els contractes temporals de primera ocupació jove.*
- *Els contractes temporals per a persones treballadores en situació d'exclusió social.*
- *Els contractes temporals per a persones treballadores que tinguin acreditada la condició de víctima de gènere, domèstica, terrorisme o tràfic d'éssers humans.*
- *Els contractes temporals a temps parcial amb vinculació formativa.*
- *Els contractes temporals de persones amb discapacitat.*

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst a l'article 51.4 paràgraf tercer de l'Estatut dels treballadors, amb la representació legal de les persones treballadores, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels esmentats articles.

Així mateix caldrà que, abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, s'esgotin les possibilitats establertes a l'article de distribució irregular de la jornada del present Conveni.

Clàusula dels permisos de conciliació remunerats

L'article 37.3 i 37.4 de l'ET recullen els motius que donen dret a la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, entre els quals recordem que hi ha:

- Article 37.3 b) Dos dies pel naixement de fill o filla i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest

motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

- Article 37.3 f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- 37.4 En els supòsits de naixement de fill o filla, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresa respectant, si escau, l'establert en aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

- Article 37.4 bis. En els casos de naixements d'infants prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst a l'apartat 6 de l'article 37 de l'ET.

Clàusula de millora i concreció de l'articulat

- *Quatre dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de sis dies.*
- *Pel temps indispensable per a la realització o acompanyament a la parella d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.*
- *Pel temps indispensable per a l'acompanyament a visites mèdiques de parents de primer grau de la persona treballadora.*
- *Permís retribuït dirigit a facilitar la cura d'infants i persones dependents en cas de malalties o accidents sobrevinguts que no requereixin ingrés hospitalari.*
- *La persona treballadora que s'aculli al dret de lactància tindrà dret a acumular el permís en 15 dies laborables continuats i ininterromputs.*
- *Els permisos retribuïts per matrimoni, naixement d'un fill o filla o mort d'un familiar, començaran a comptar a partir del primer dia laborable del fet en si, encara que aquest succeeixi en jornada festiva. És a dir, que, si la mort d'un familiar es produeix un divendres, el permís de dos dies començarà a comptar a partir del següent dilluns.*

Clàusula de permisos de conciliació no remunerats

L'article 37.5 de l'ET recull el motiu que dóna dret a la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball sense dret a remuneració pel temps d'absència. És el següent:

Article 37.5 de l'ET. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi 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.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o 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 menor al seu càrrec afectat 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, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades al present apartat constitueixen 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'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Clàusula d'adaptació de la jornada per conciliació

Totes les persones que prestin els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni, independentment del sexe, antiguitat a l'empresa o modalitat contractual, tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada s'hagi acabat el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagués transcorregut el període previst. Notificada aquesta sol·licitud per escrit, l'empresa, en un termini màxim de 7 dies, haurà de realitzar les gestions necessàries perquè la persona treballadora torni a la seva jornada o modalitat contractual anterior.

El que es disposa en els paràgrafs anteriors, s'entén, en tot cas, sense perjudici dels permisos als quals tingui dret la persona treballadora d'acord amb el previst a l'Estatut dels Treballadors, així com de la resta de mesures de conciliació previstes en el present Conveni.

L'exercici al dret a accedir a les reduccions de jornades contemplades al present apartat no estaran limitades, en qualsevol cas.

Les persones treballadores que s'acullin a aquests drets podran fer-ho escollint lliurement l'horari de la reducció i amb la possibilitat de compactar les reduccions de l'horari en jornades complertes.

Clàusula de vacances

La llicència anual reglamentària consistirà en 30 dies naturals que seran abonats a raó de 30 dies de salari real, el dia hàbil anterior al seu inici.

Per a la determinació del salari real a rebre durant el mes de vacances, es tindrà en compte la mesura del salari real rebut durant els dotze mesos anteriors. Les vacances es realitzaran durant el període de juny a setembre de cada any, quedant aquest assumpte sotmès a l'organització i necessitats de cada empresa dins dels quatre mesos. En cap cas el període de vacances podrà iniciar-se en festiu.

Si, com a conseqüència de la distribució del quadre de vacances, a un treballador o treballadora li són assignades unes vacances fora del període de juny a setembre i desembre, es tindrà dret a gaudir-ne de 33 dies.

L'empresa haurà d'informar del seu pla de vacances previst en la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

En cap cas les vacances són compensables econòmicament i la seva realització efectiva caducarà, a menys que existeixi acord exprés entre les parts, l'últim dia de l'any natural corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideixi amb el temps d'una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part, l'al·letament o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir-les en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponen.

Així mateix, tindran dret a aquesta opció de gaudi, la resta de supòsits d'incapacitats en els termes regulats al paràgraf tercer de l'article 38.3 de l'ET, que són els següents: incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persones treballadores gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, la persones treballadores podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

El Teletreball

Des del passat 22 de setembre de 2020, el nostre país i, per tant, **el nostre mercat de treball, compta amb una nova regulació específica del teletreball**, el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

La negociació col·lectiva ha de desenvolupar, perquè així ho especifica la mateixa llei al llarg del seu articulat, les matèries següents:

Identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzades mitjançant el treball a distància

Mitjançant la negociació col·lectiva, **definim les tasques i activitats concretes de la nostra empresa o centre de treball, susceptibles de fer-se mitjançant el teletreball o el treball a distància; fins i tot, els criteris de preferència en l'accés al teletreball per a col·lectius concrets**, com ara persones amb problemes de mobilitat o que viuen molt lluny del centre de treball, per exemple.

Per això, des de la UGT de Catalunya recomanem introduir en el conveni col·lectiu, **una clàusula que reculli amb criteris objectius i evitant condicions i exigències generals i ambigües, el llistat de tasques i activitats que podran desenvolupar-se a través d'aquesta manera de prestar serveis.**

Cal tenir en compte que la determinació d'activitats i condicions només pot portar-se a terme mitjançant la negociació col·lectiva. No pot fixar-se de manera unilateral per part de l'empresa.

Les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral a distància

Els articles 6 i 7 del Reial decret llei 28/2020 regulen les obligacions i continguts mínims de l'acord de teletreball, però cal tenir en compte que només són continguts mínims i que, per tant, **a través de la negociació col·lectiva podem ampliar continguts i per tant, condicions d'accés i desenvolupament d'aquest tipus d'activitat a distància.**

En aquest sentit, acordar les condicions d'accés al teletreball és important per **definir condicions generals de la relació i, sobretot, per definir procediments i mètodes de treball, així com les condicions mínimes que ha de reunir l'espai de treball, la formació específica requerida per a la persona treballadora que opti a teletreballar i les capacitacions de formació futures.**

La durada màxima del treball a distància

La normativa no estableix una durada màxima del treball a distància, sinó que **deixa aquest punt perquè s'acordi mitjançant la negociació col·lectiva.**

Per tant, cada conveni col·lectiu podrà determinar una durada màxima concreta, tot i que la UGT de Catalunya considerem que el més avantatjós seria establir revisions de les condicions generals i prorroques anuals i no tant fixar una durada màxima.

Clàusula de durada mínima i màxima del treball a distància

El teletreball o treball a distància d'aquesta empresa o centre de treball té una durada mínima de X mesos. En tot cas, les parts negociadores poden establir una durada inferior a la pactada per casos concrets relacionats amb la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

No es fixa una durada màxima del treball a distància, sinó que els acords de teletreball seran revisats i revisables amb una periodicitat de X mesos a l'any i s'aniran establint prorroques de X anys, sempre que la treballadora o treballador no tingui intenció d'aplicar el dret de reversibilitat de què disposa.

Clàusula dels mitjans materials

L'empresa posarà a disposició de la persona que treballi a distància i/o teletreballi els mitjans materials següents: ordinador, telèfon, línia ADSL..., i el software necessari per al desenvolupament de l'activitat laboral. La persona que els utilitza es compromet a conservar-los i custodiar-los amb la deguda diligència.

L'empresa assumirà el reforç tècnic adequat per al correcte funcionament dels mitjans materials facilitats.

Clàusula del complement del teletreball

L'empresa abonarà al treballador o treballadora que treballi a distància i/o teletreballi en concepte de 'complement de teletreball', la quantitat de X euros bruts al mes. Aquesta quantitat tindrà naturalesa no salarial i tindrà per objecte compensar la persona que teletreballi per aquelles despeses que puguin derivar-se d'aquesta modalitat.

Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons l'IPC real de l'any anterior.

----- O bé -----

Els treballadors i treballadores que prestin serveis a l'empresa en règim de teletreball, rebran un complement salarial de X euros bruts anuals, que seran abonats en parts iguals a cadascuna de les X mensualitat ordinàries. Aquesta quantitat compensarà, a banda de les incomoditats que pugui suposar tenir l'oficina al domicili, les despeses ordinàries de calefacció, llum, neteja, etc.

Al mateix temps, el treballador o treballadora disposarà de com a màxim X euros per fer totes aquelles obres de condicionament del seu domicili que consideri necessàries derivades de la prestació dels serveis que implica el teletreball o treball a distància.

Clàusula de l'establiment d'una jornada mínima presencial del teletreball

En l'empresa/centre de treball es defineixen quatre modalitats diferents de teletreball, que són les següents:

- *Un dia a la setmana,*
- *Dos dies a la setmana,*
- *Tres dies a la setmana, o*
- *El 20% de la jornada diària*

Clàusula de reversió

Un dels principis bàsics del teletreball o treball a distància és la reversibilitat que garanteix la tornada al lloc de treball i amb les mateixes condicions que de manera presencial. Aquest principi bàsic pot ser exercit tant a iniciativa de la persona treballadora com de l'empresa, amb el preavís corresponent d'un mes.

A iniciativa de l'empresa, caldrà informar a la representació legal dels treballadors i treballadores, i sempre que aquesta decisió respongui a causes objectives definides i detallades en aquest conveni col·lectiu (raons d'organització del treball o causes productives o tecnològiques).

A iniciativa de la persona treballadora, quan suposi efectes perjudicials per a la seva salut o es produeixi algun canvi que incapaciti la persona per prestar serveis des de fora de les instal·lacions de l'empresa o centre de treball.

Clàusula de prevenció de la salut laboral en el treball a distància

Els principals riscos a què poden estar exposades les persones teletreballadores són: trastorns musculoesquelètics, fatiga visual, estrès i organitzacionals. L'empresa garantirà un bon disseny ergonòmic del lloc de treball i juntament amb el Servei de prevenció de riscos laborals prendrà les mesures necessàries per evitar els efectes dels riscos que s'han detallat; així com els riscos laborals de caràcter psicosocial derivats de l'estrès, la càrrega de treball excessiva, l'aïllament de la resta de persones treballadores o la confusió de la vida laboral amb la vida privada.

L'empresa realitzarà la vigilància de la salut (reconeixements mèdics) en intervals periòdics per determinar la incidència d'aquesta modalitat en la salut laboral.

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva únicament es realitzaran a la zona habilitada per la prestació de serveis. Quan l'avaluació de riscos exigeixi la visita del personal tècnic i/o els delegats i delegades de prevenció al lloc on es desenvolupa el treball a distància i aquest sigui el domicili, en caldrà la notificació amb 48 hores d'antelació i l'autorització de la persona teletreballadora.

L'empresa disposarà dels mitjans oportuns per informar i formar les persones treballadores sobre els riscos específics que comporta el teletreball i les mesures preventives que cal adoptar.

Permisos

És important incorporar als convenis col·lectius **clàusules que contemplin nous permisos que facilitin més el dia a dia de les persones treballadores** però també cal incorporar clàusules que permetin gaudir dels dies de permís en dies diferents als del fet causant i equiparar drets.

Clàusula per permetre gaudir d'un permís en un dia diferent al del fet causant

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri la persones treballadores podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.

Clàusula d'equiparació de drets

Les llicències, permisos, beneficis i ajudes socials i econòmiques previstes en aquest conveni per als matrimonis s'han d'estendre igualment a les parelles de fet legalment registrades.

En cas d'inscripció de parelles de fet, el matrimoni posterior amb la mateixa persona inscrita no genera nous drets associats.

Clàusula de lactància o alletament

Per lactància de menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La persona treballadora, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran a la persona. Aquest dret podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

Les persones que treballin per torns podran substituir l'absència de la feina d'una hora, per una reducció de la seva jornada en una hora.

S'admet l'acumulació en un sol període de l'equivalent al permís diari legal, gaudint-ne el resultant immediatament després del permís maternal.

Clàusula d'excedència per cura de fills

Les persones empleades tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les treballadores i treballadors per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retributiva.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, dones i homes. No obstant, si dos o més persones treballadores del mateix centre generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre de treball o de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si s'escau, es vingués gaudint.

El període en què la treballadora o el treballador romanguí en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i la treballadora o el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos primers anys, es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

----- O bé -----

El treballador o treballadora que tingui al seu càrrec algun familiar ,fins a segon grau de consanguinitat, i que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, té dret a sol·licitar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no pot ser inferior a 1 any ni superior a 5. La reincorporació, si escau, s'ha de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb 1 mes d'antelació. Si hi ha 2 persones treballadores de la mateixa família o més que presten els seus serveis a la mateixa empresa, només una d'elles podrà acollir-se a aquest benefici.

Clàusula d'excedència voluntària

La persona treballadora amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any tindrà dret a una excedència voluntària d'un termini no menor a 4 mesos ni superior a 5 anys, excepte pacte exprés entre les parts. Per acollir-se a una altre excedència voluntària, la persona treballadora haurà de cobrir un nou període de com a mínim 1 anys de servei efectiu a l'empresa.

Clàusula d'excedència forçosa per càrrec polític o sindical

En cas de càrrec sindical o càrrec públic, a nivell provincial, comarcal, nacional o d'àmbit superior, o compliment d'un deure públic, aquesta excedència tindrà una durada igual a la que duri la seva representació. La readmissió serà automàtica en aquests casos, havent de notificar-ho amb un mes d'antelació.

Clàusula de reducció de jornada per cura de dependents

1. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial o familiar dependent que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, com a mínim d'un vuitè i màxim de la meitat de la durada d'aquella.

2. Els treballadors i treballadores, que tinguin sistema de treball a torns, tindran dret a escollir el seu torn de treball.

3. Els qui ocupin llocs de treball amb jornada de treball partida i sol·licitin una reducció de jornada d'almenys 1/8 per guarda legal o cura de dependents, podran exercir el seu servei en jornada continuada dins del calendari anualment establert.

4. Tant la reducció de jornada diària com el retorn a jornada completa hauran de sol·licitar-se, llevat d'excepcions degudament motivades, amb un període mínim de 15 dies.

5. Els objectius i l'avaluació d'acompliment seran adaptats d'acord amb la nova jornada.

La persona treballadora ha de sol·licitar a RRHH la petició de reducció de jornada mitjançant escrit personal, concretant en el mateix el període de reducció de jornada i l'horari sol·licitat.

Haurà de sol·licitar el permís amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'inici del permís sol·licitat.

La persona treballadora ha de preavisar amb una antelació mínima de quinze dies la reincorporació a la jornada ordinària.

La persona treballadora que estigui en jornada reduïda per guarda legal o per cura de dependents cotitzarà d'acord amb el que estableix legalment per a aquests supòsits de reducció de jornada.

Clàusula de permís per anar al metge i/o acompanyar a familiars

Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescriu aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar la persona treballadora a l'empresa el volant justificatiu de la prescripció mèdica, prèviament facilitat per l'empresa. En els altres casos, (assistència facultatiu de medicina general o medicina privada) fins al límit de 25 hores l'any. La totalitat d'aquestes hores es poden fer servir per acompanyar familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat a consulta de medicina general o especialista.

----- 0 bé -----

Les persones treballadores de l'empresa tindran dret a adaptar la seva jornada per acompanyar als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (CDIAP) a la canalla menors de sis anys que necessiten rebre aquesta mena d'atenció. L'adaptació de la jornada haurà de ser sol·licitada amb una antelació de 15 dies a la data d'efectivitat, llevat que no sigui possible complir amb el termini de preavís per raons imputables a la planificació del CDIAP, així com la persona treballadora haurà de preavisar també en un termini de quinze dies la finalització del període d'adaptació que llevat d'acord entre les parts finalitzarà quan el fill o filla compleixi 6 anys.

Així mateix tindran dret a un permís no retribuït pel temps indispensable per assistir a reunions o visites en aquests centres. Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb suficient antelació i s'haurà de justificar l'assistència amb posterioritat al seu gaudiment.

Quan els dos progenitors treballin a la mateixa empresa només un d'ells podrà gaudir del dret d'adaptació de la jornada i/o del permís no retribuït llevat que sigui requerida la presència d'ambdós progenitors pel CDIAP.

Clàusula de permís per acompanyar a familiar a tràmits legals

1.Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, els treballadors i treballadores tindran dret a una llicència per el temps necessari per al seu compliment, sempre i quan no puguin efectuar-se fora del horari de treball.

2.En tot cas, al efectes de l' Acord es consideraran deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:

a) Citacions Jutjats, Comissaries, Governos Civils o Militars, revista Militar i Armes, DNI, Passaport, Certificats i Registres en Centres Oficials.

b) Acompanyament a parents minusvàlids físics, psíquics o sensorials fins al 2º grau de consanguinitat o afinitat, en la realització de tràmits puntuals per raó del seu estat.

c) Examen o renovació del carnet de conduir.

d) Requeriments i tràmits notarial.

e) Tràmits necessaris en Organismes Oficials (gestió i petició de dependència, tràmits en serveis socials, tràmits de prestacions en l'àmbit social..etc).

f) La assistència a reunions dels Òrgans de Govern i Comissions dependents dels mateixos de que formin part en la seva qualitat de càrrec electe com a regidor, regidora, diputat, diputada, parlamentari, membres de la junta, parlamentaria o parlamentari.

Clàusula de força major – aturada improductiva

Les aturades improductives degudes a una causa de força major independent de la voluntat de l'empresa, el treball es pot aturar, amb l'obligació per part de les persones treballadores de recuperar el temps perdut per aquest motiu a raó d'una hora diària, com a màxim, els dies laborables següents, excepte pacte exprés. Amb caràcter previ, la Direcció d'Empresa ha de comunicar a la Representació legal de les persones treballadores la causa concreta que al·lega per procedir a aquesta recuperació. Aquesta comunicació també s'ha d'efectuar a la Inspecció de Treball.

Clàusula de permís retributiu de conciliació

Permís d'1 dia per a la conciliació de la vida familiar i laboral. S'haurà d'avisar amb una antelació mínima de 48 hores, i només el podran sol·licitar alhora el 2% de la plantilla. En empreses de fins a 100 persones treballadores: 2 persones treballadores. En empreses de més de 100 persones treballadores: el 2% i d'haver fracció, s'arrodoneix a l'enter superior. En tots aquests casos de llicència amb dret a retribució es percebrà el salari de Conveni.

Clàusula de permís de baixa voluntària als majors de 61 anys

Les persones treballadores que causin baixa voluntària a l'empresa complerts els 61 anys i acreditin més d'1 any d'antiguitat en la mateixa empresa, podran gaudir d'un permís de 9 mesos retribuïts a salari real, quedant condicionat el dret a l'esmentat permís a què la persona treballadora preavisi amb un mes d'antelació a l'inici del mateix.

Aquest permís es gaudirà durant els mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa a l'empresa, llevat de pacte entre les parts. El permís es reduirà en un mes per cada any que superi els 61 anys d'edat. Qualsevol discrepància que sorgís de l'aplicació o interpretació d'aquest apartat s'ha de sotmetre necessàriament a la comissió paritària.

Clàusula de llicència retribuïda per a exàmens

Les persones que treballen i estudien, tenen dret a dotze mitges jornades lliures per estudiar en època d'examen. Tot el personal tindrà dret a un màxim de dos dies a l'any per preparar exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de formació professional. Tot el personal tindrà dret a llicència per acudir a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic o de formació professional, havent de justificar l'assistència a aquest. En tots aquests casos, les llicències seran retribuïdes.

Clàusula de llicència sense sou

a) En cas extraordinari, degudament acreditat, es poden concedir llicències pel temps que calgui, sense percepció d'havers, amb el descompte del temps de llicència a efecte de l'antiguitat. En les empreses en que el procés productiu ho permeti, les persones treballadores amb una antiguitat superior a 5 anys poden sol·licitar una llicència sense sou pel límit màxim de 12 mesos (temps sabàtic), si aquesta té com a finalitat el desenvolupament professional i humà de la persona treballadora.

b) La persona treballadora pot disposar, amb un preavís de set dies naturals, fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint l'alta a la Seguretat Social. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores utilitzades.

Igualtat i no discriminació

La negociació col·lectiva a través dels convenis col·lectius ha d'impulsar la igualtat efectiva i reals als llocs de treball. Cal tenir a compte a més, que totes les empreses estan obligades, per imperatiu legal, a elaborar un registre retributiu i que totes aquelles empreses obligades a tenir un pla d'igualtat estan obligades a elaborar una Auditoria Retributiva.

Clàusula d'igualtat i no discriminació

L'empresa es compromet a vetllar pel compliment dels principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.

----- O bé -----

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

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

----- O bé -----

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

Clàusula de mesures d'igualtat

Les parts signants de l'acord acorden pactar mesures d'igualtat en els àmbits següents: accés, promoció, formació, retribució, conciliació, condicions de treball i prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Aquestes mesures seran avaluades i revisades en temps i forma que concretin les parts negociadores.

Clàusula d'especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris

Serà nul l'acomiadament, l'extinció del contracte o qualsevol acció o decisió empresarial que perjudiqui els treballadors i treballadores durant els períodes de tractaments de fertilitat i reproducció, embaràs, postpart i lactància o procés de trànsit de les persones trans. També serà nul l'acomiadament, l'extinció del contracte o qualsevol acció o decisió empresarial que perjudiqui els treballadors i treballadores quan aquestes accions tinguin el seu origen en el gaudi dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i personal reconeguts en el present conveni.

Clàusula de formació i reciclatge

Les necessitats de formació i reciclatge dels treballadors i les treballadores es produiran dins de la jornada laboral.

Es preveurà formació i reciclatge per a les persones treballadores que s'incorporin a l'empresa després de llargs períodes d'absència com a causa de l'ús de drets de conciliació.

Clàusula de drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Les organitzacions signatàries del present Conveni Col·lectiu es comprometen a difondre els drets i garanties per a les persones treballadores que siguin víctimes de violència masclista i a pactar mesures que les ampliïn.

Drets laborals i de Seguretat Social (art 21 Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere):

- 1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.*
- 2. En els termes previstos en la Llei General de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes a l'apartat anterior donaran lloc a situació legal de desocupació. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social i de desocupació.*
- 3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir a treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tindran dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents al moment de la suspensió del contracte de treball.*
- 4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa al més aviat possible.*
- 5. A les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspensdrà l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació serà considerada com assimilada a l'alta.*

A l'efecte del previst en el paràgraf anterior, es prendrà una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Propostes de millora:

La treballadora víctima de violència masclista disposarà d'un permís o llicència retribuïda per un període no inferior a dos mesos -similar al que tenen reconegut les empleades públiques víctimes de violència de gènere que s'acullen a una excedència per aquesta causa.

Es desenvoluparan les mesures necessàries per tal que les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista, que tinguin acreditada la seva situació, no les perjudiquin ni laboral ni econòmicament.

Clàusula de llenguatge no sexista i inclusiu

En la redacció del conveni es farà servir un llenguatge no sexista, que no faci servir únicament el masculí, com a garant de la igualtat laboral entre dones i homes.

També ens referim a tipus de llenguatges, des de la paraula (tant oral com escrita) i el llenguatge fotogràfic i audiovisual, fins a la comunicació no verbal (gestos, actituds, etc.)

----- O bé -----

L'empresa utilitzarà un llenguatge no sexista tant als canals de comunicació externa com interna, especialment els referents a processos de selecció, formació, promoció i en la descripció de llocs de treball i tasques de classificació professional.

S'evitarà la referència a les paraules "pares i pare" i es substituiran per "persones progenitores i per l'altre progenitor o progenitora.

Clàusula dels drets de les persones LGTBI a l'empresa

La Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix la obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

Equiparació dels drets de matrimoni i drets de parelles de fet

Les llicències, permisos, beneficis i ajudes socials i econòmiques previstes en aquest conveni per als matrimonis s'han d'estendre igualment a les parelles de fet legalment registrades.

En cas d'inscripció de parelles de fet, el matrimoni posterior amb la mateixa persona inscrita no genera nous drets associats.

Necessitats i drets de les persones trans

Faltes d'assistència derivades del procés de canvi de sexe. En quantificar i catalogar les causes d'absentisme, no s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o IT relacionades amb el procés de canvi de sexe o procés de transició.

Tractament i nova identitat corporativa. Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el nom escollit, creant-li una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, s'han de rectificar les bases de dades, targetes corporatives o altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre que el tràmit o document no requereixi el nom legal.

Privacitat. L'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada i només pot ser d'accés per a aquelles treballadores o treballadors que les requereixin per estricta necessitat pel tipus de feina que desenvolupin a l'empresa.

Desestigmatització de les persones LGTBI amb relació al VIH: Proves de detecció amb finalitat d'exclusió laboral

No s'exigeix la presentació de diagnòstics relatius al VIH a les persones sol·licitants d'un lloc de treball ni a les qui exerceixen una ocupació.

Incloure la LGTBI-fòbia com a risc psicosocial.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció ha de contemplar els riscos relacionats amb la LGTBI-fòbia com a riscos psicosocials.

Reglament sancionador

Es considera falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament ofensiu verbal, no verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició sexual, la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es consideren infraccions molt greus els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores.

Plans d'igualtat i no-discriminació i protocols d'actuació per les persones LGTBI

S'han d'adoptar plans d'igualtat i no discriminació així com protocols concrets d'actuació.

- *Plans d'igualtat i no-discriminació a l'empresa que integrin un conjunt de mesures destinades a garantir-hi l'eliminació de tota mena de discriminacions per motiu de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.*
- *Protocols d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere, que han de comptar amb compromisos, objectius, garanties i un procediment clar i senzill, i atendre els efectes derivats sobre el risc psicosocial per a les persones treballadores afectades.*
- *Protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa. Els protocols d'acompanyament per a persones trans han de protegir la seva integritat i dignitat i garantir el respecte a les seves condicions laborals.*

Creació d'un context respectuós

Compromís de l'empresa de vetllar per un entorn de treball lliure de discriminacions.

Introduir en els convenis una declaració genèrica d'igualtat, generant una cultura que garanteixi entorns laborals on l'orientació sexual i la identitat de gènere es puguin viure i visibilitzar sense por, i on les persones puguin desenvolupar-se professionalment.

Llenguatge no sexista i inclusiu

En la redacció del conveni fer servir un llenguatge no sexista i inclusiu per evitar que el llenguatge constitueixi una forma de discriminació i generació de desigualtats a l'empresa.

Formació

Programes de formació específics per als representants de les persones treballadores i que se'ls doni facilitats per acudir a cursos de formació en la matèria.

Introduir en tots els cursos que es proposin des de l'empresa un mòdul de formació en matèria d'igualtat i diversitat en l'empresa, generant una cultura de respecte a la diferència i als drets de totes les persones treballadores.

Fer campanyes divulgatives de les mesures negociades a l'empresa de cara a la igualtat, per afavorir-ne el coneixement entre les plantilles, de manera que coneguin els seus drets i obligacions al respecte.

Sensibilització

La sensibilització a tot el conjunt de la plantilla de l'empresa és una eina clau per assolir el canvi de la cultura empresarial.

Introduir en els convenis col·lectius com una clàusula que apel·li a la sensibilització a través del "Glossari bàsic de termes LGTBI" elaborat per la UGT de Catalunya.

Enllaç a l'eina Glossari bàsic de termes LGTBI de la UGT de Catalunya:

http://www.ugt.cat/download/igualtat/igtbi/ugt_cat_glossari_LGTBIQ_2021.pdf

Clàusula per a la no discriminació de persones amb discapacitat

L'empresa ha de tenir especial cura en el compliment de la legislació i la normativa complementària de supressió de barreres arquitectòniques i de la comunicació en el si de l'empresa. Alhora, ha de vetllar per l'adaptació dels llocs de treball per a evitar discriminacions indirectes.

L'empresa ha de contemplar l'acompliment de la legislació i normes complementàries en matèria de supressió de barreres arquitectòniques i de comunicació en tots els projectes de noves instal·lacions, i ha d'elaborar un pla d'accessibilitat per a totes les seves instal·lacions en funcionament.

Les proves de selecció de nou personal o de promoció han d'estar adaptades a les característiques específiques de les persones sol·licitants.

Acomiadament per causes objectives

L'empresa es compromet a no comptabilitzar les absències per baixa per incapacitat temporal o per tractaments específics de les persones treballadores amb discapacitat, independentment de la durada de les mateixes.

Mobilitat funcional i geogràfica

Clàusula de mobilitat funcional i promoció interna

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o la treballadora només serà possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, de la part de l'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a aquestes funcions. L'empresa donarà compliment al que estableix l'article 39 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

----- O bé -----

Quan l'empresa hagi de determinar la idoneïtat dels aspirants en un lloc de treball, no ha de fer cap discriminació per motius d'edat, color, nacionalitat, raça, ideologia, sexe, orientació sexual o religió.

L'empresa, d'acord amb l'esperit dels articles 17 i 22 de l'Estatut dels treballadors, ha de procurar facilitar a tot el personal, sense discriminació per raó de sexe o qualsevol altra causa, la promoció en el treball, la formació i l'accés a categories i responsabilitats superiors, assegurant la publicitat per igual a tot el personal que hi pugui accedir.

A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició subjectes als principis de publicitat, d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys "XX" anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

----- O bé -----

Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

Clàusula de garantia de condicions mínimes i limitació

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrada la persona treballadora només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i per el temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de l'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a aquestes funcions.

No es pot invocar com a causa de l'acomiadament, la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits d'execució de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

L'empresa ha de comunicar prèviament aquesta situació, així com, les raons que la motiven i la durada estimada a la representació de les persones treballadores

La persona treballadora tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomanar funcions inferiors, en els quals es mantindrà la retribució d'origen.

En el cas d'encomanar funcions superiors a les del grup professional per un període superior a 3 mesos durant un any o 4 mesos durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'ascens.

Així mateix, si una persona treballadora, realitza funcions de superior categoria per períodes de temps inferiors als indicats, però en anys successius (per exemple: substitució en període vacacional) el període de temps necessari per poder reclamar l'ascens serà de 5 mesos en un període de 4 anys.

Clàusula de redistribució i trasllat del personal

En el cas que l'empresa, conforme a les necessitats de l'organització i productivitat, procedís a la redistribució del personal, es respectarà la categoria i/o nivell professional d'aquest i se li concedirà el suficient i racional temps d'adaptació amb la deguda consideració de les situacions personals individuals.

En el cas de canviar de lloc de treball, les empreses facilitaran el transport i abonaran a les persones treballadores, el major temps invertit, analitzant individualment les situacions contemplades. L'empresa està obligada a comunicar a les persones treballadores el canvi de domicili del centre de treball, amb una antelació mínima de tres mesos.

Modificacions substancials de les condicions de treball

Les modificacions substancials de les condicions de treball “MSCT” (art. 41 del ET), són una de les mesures que va incloure la reforma laboral i que són de les més lesives per als interessos de les persones treballadores.

S'ha introduït en el paràgraf d) la quantia salarial, que ha suposat una via de reducció de salaris utilitzats de forma abusiva per les empreses, mitjançant un procediment que no requereix tenir acord per a la seva aplicació, sense perjudici de la corresponent actuació judicial en cas de desacord.

A més, aplicada d'una manera individual, suposa no només una via de reducció de salaris utilitzada de manera abusiva, sinó també un abaratiment de l'acomiadament. Les modificacions substancials de les condicions de treball imposades precaritzen enormement les relacions laborals.

Cal recordar que el procediment de modificació substancial de les condicions de treball només "pot afectar a les condicions (enumerades en l'article 41.1) reconegudes a les persones treballadores en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquestes en virtut d'una decisió unilateral de l'empresa d'efectes col·lectius". Per tant, les condicions recollides en els Convenis Col·lectius no poden ser modificades pel procediment contemplat a l'article 41 de l'ET.

La inaplicació de les condicions de treball prevista en el Conveni Col·lectiu està contemplada en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. La reforma laboral va fer extensiva la inaplicació a pràcticament les mateixes matèries que les MSCT.

Si el conveni col·lectiu no disposa d'una clàusula que garanteixi els procediments de MSCT, en cas de plantejar-se aquest procediment per part de l'empresa, hem de tenir en compte una sèrie de pautes:

1. Hem d'intentar transformar la MSCT (art. 41 ET) en un procediment d'inaplicació de condicions de treball (art. 82.3 ET):
 - a. Perquè és un procediment més complex i més garantista per a les persones treballadores, ja que preveu la intervenció de tercers, Comissió Paritària del Conveni i Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
 - b. Perquè la inaplicació no pot ser portada de manera unilateral per part de l'empresa.
 - c. La mesura adoptada en una MSCT pot ser definitiva, mentre que en una inaplicació, la mesura no pot durar més que la vigència del Conveni Col·lectiu que s'està deixant d'aplicar temporalment.
 - d. Com les matèries previstes en un i altre procediment són pràcticament les mateixes, durant el període de consultes la part que representa els interessos de les persones treballadores, si està negociant en el marc d'una MSCT pot oferir solucions a la problemàtica plantejada per la companyia amb una inaplicació de condicions de Conveni Col·lectiu.
2. Exigir per escrit tota la documentació necessària per analitzar la situació i verificar que la situació que argumenta l'empresa és real.
3. Fer un calendari de reunions formals durant el període de consultes.
4. Exigir per escrit a l'empresa justificació de que aquesta mesura proposada és la necessària i que és proporcional al problema que existeix. Les empreses sempre demanen un sacrifici a les persones treballadores superiors a les que necessiten, per tant hem de reduir l'impacte tot el que ens permeti la negociació.
5. Exigir a la companyia quines són les mesures que planteja per mitigar l'impacte de la MSCT en les persones treballadores.
6. Exigir quina és la durada ha de tenir la mesura.
7. Si finalment veiem que la mesura està justificada, ofereix per escrit una alternativa a la proposta de l'empresa, que té el mateix o similar resultat però dins del procediment

d'inaplicació (art. 82.3 ET). D'aquesta manera aconseguirem que la modificació de condicions laborals no sigui permanent, sinó que es pugui recuperar.

En cas de desacord, existeixen els procediments legals establerts a l'Estatut dels Treballadors per a la seva impugnació. Si hem seguit aquestes pautes durant el període de consultes i l'empresa no ha negociat d'acord amb aquests paràmetres, o no ha facilitat tota la informació, tindrem més fàcil la defensa de que la mesura imposada no s'ha complert amb el procediment, no ha estat suficientment justificada, o no ha respectat la tendència a minimitzar l'impacte sobre les persones treballadores perquè es va oferir una alternativa similar en el marc d'una inaplicació i la companyia no va acceptar.

Clàusula del procediment específic per a la modificació substancial de les condicions de treball col·lectives o inaplicació de les condicions previstes al conveni

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en el present Conveni Col·lectiu, en relació amb les matèries i en els termes establerts a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

De la mateixa manera, segons el procediment de l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors, la direcció de la companyia podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideraran provades aquelles raons que estan relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

Quan aquest procediment sigui col·lectiu, segons el que s'estableix al mateix article, el període de consultes es regirà pel que s'estableix en aquest article. El període de consultes establert en ambdós procediments serà amb la RLT, o en el seu defecte una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors i treballadores de la pròpia empresa i escollida per ells democràticament o una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertany l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa.

El període de consultes s'iniciarà amb el lliurament de la documentació que acrediti la mesura o mesures sol·licitades que necessàriament inclourà el saldo i compte de resultats de l'exercici anterior i els documents provisionals de l'exercici en curs, així com qualsevol altre document que la Direcció de l'empresa considera oportuna aportar especialment sobre el conjunt de mesures a adoptar en els altres àmbits de l'empresa.

Durant aquest període, la part que representa els interessos de les persones treballadores podrà sol·licitar la presentació de qualsevol altra informació que consideri necessària, sempre que tingui relació amb les mesures proposades.

Durant el període de consultes, les parts establiran un calendari de reunions (amb un mínim de 3 reunions) en les quals es tractarà sobre:

- La idoneïtat de les mesures proposades.
- La proporcionalitat de les mateixes amb els fets causants.
- La Duració de les mesures.
- La Reversibilitat de les mesures.

En qualsevol cas, les parts tractaran d'atenuar les conseqüències sobre les condicions de treball de les persones treballadores.

Finalitzat el període de consultes, la part que representa els interessos de les persones treballadores emetrà informe, favorable o bé desfavorable.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, des de la discrepància que es planteja. Si es manté el desacord, les parts recorreran al Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre les discrepàncies sorgides.

En el cas del procediment de l'art. 41 del ET, la consulta a la Comissió Paritària i/o el procediment del TLC es podrà realitzar en qualsevol moment del procés, o en els 7 dies posteriors al període de consultes a fi de no superar els terminis previstos en el mateix article.

Clàusula d'inaplicació salarial

De forma complementària al que preveu l'article 82.3 de l'ET, que regula la no aplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en el present Conveni, les empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, també podran optar per no aplicar el percentatge d'increment salarial establert en les taules salarials és per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni.

Les empreses han de comunicar per escrit a la representació legal de les persones treballadores o, si no, als propis treballadors i treballadores, les raons justificatives d'aquesta decisió, dins el termini de 20 dies des de la publicació del Conveni; en els anys següents, dins dels 20 dies següents a la publicació de les Taules salarials de cada any. Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses, en aquest supòsit, hauran d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur), en els 10 dies següents a la comunicació.

Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no aplicació salarial, la forma i termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte, així mateix, les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació. Una còpia de l'acord, es remetrà a la Comissió Paritària.

Si no hi ha acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, que el tramitarà segons el que disposa el Procediment Específic per a la Inaplicació de Les Condicions Previstes en el present Conveni.

La representació de les persones treballadores està obligada a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, observant, per tant, respecte de tot això, sigil professional.

Seguretat i salut laboral

És necessari la **millora col·lectiva de les condicions de seguretat i salut a la feina**. Aquest ha de **ser un objectiu sindical prioritari en tant que incideix en dos drets bàsics dels treballadors i les treballadores: la seva vida i la seva salut**. A més, reforça l'eficiència i el rendiment productiu, i repercuteix de manera positiva en les relacions laborals i col·lectives.

Totes les qüestions relatives a la seguretat i salut laboral poden ser objecte de negociació col·lectiva des de la perspectiva del caràcter de Dret necessari mínim que s'atribueix a les normes en la matèria, conforme a l'article 1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Existeix doncs, malgrat que hi ha una gran quantitat de normes estatals en desenvolupament de la LPRL, un **ampli camp de possibilitats per a la negociació col·lectiva**. Us proposem doncs, que mitjançant el conveni col·lectiu:

- **Limiteu la vigilància de la salut al personal mèdic propi de l'empresa o a les mútues de treball**, per tal d'impedir que els reconeixements mèdics acabin en mans d'empreses que només gestionen l'absentisme.
- **Establiu un protocol per l'adaptació laboral de les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda**, sense perjudici de les seves condicions salarials ni laborals, i la introducció de mesures que facilitin l'adaptació laboral d'aquests treballadors i treballadores com la formació, reciclatge o l'adaptació de les condicions del seu lloc de treball.

És convenient vincular la discapacitat sobrevinguda directament amb la PRL per mirar de prevenir malalties i dolències produïdes pel desenvolupament de l'activitat laboral, i realitzar la vigilància i control sobre el compliment de les condicions de seguretat i salut de les persones treballadores que presenten especial dificultat producte de la seva discapacitat.

- **Inclogueu clàusules d'obligat compliment** que limitin i modulin la forma i manera en què les empreses tracten les dades de les persones treballadores.

Clàusula de crèdit horari

Els delegats i delegades de prevenció tindran X hores addicionals de crèdit horari remunerat, sempre que les dediquin al desenvolupament de les activitats de Salut Laboral.

En el cas que els delegats i delegades de prevenció escollits no siguin representació legal de les persones treballadores, disposaran d'un crèdit horari retribuït en les mateixes condicions que els delegats i delegades de personal per el desenvolupament propi de les tasques de prevenció en Salut Laboral.

Als efectes del compliment de les obligacions marcades per la llei pels delegats i delegades de prevenció, l'empresa concedirà un màxim de X hores més addicionals al mes, amb independència de les que corresponen com representant dels treballadors i treballadores, abonables dins de la seva jornada habitual de treball.

La formació en matèria de seguretat i salut dels delegats i delegades de prevenció serà considerada com a temps de treball efectiu, en tant en quant es refereixi als riscos de l'empresa o llocs de treball i pel temps que sigui necessari pel compliment de les seves funcions.

Els delegats i les delegades de prevenció de l'empresa participaran en les comissions d'investigació que es constitueixin amb motiu d'accidents de treball greus o mortals.

Clàusula per a delegats i delegades de prevenció sectorial

Als efectes d'impulsar la prevenció de riscos laborals en l'àmbit d'aquest conveni i respectant les disposicions mínimes legals existents, ambdues parts negociadores, creen la figura acreditada del delegat de prevenció sectorial. S'establiran dos delegats i delegades de prevenció distribuïts i nomenats per les respectives federacions de les organitzacions sindical signants del conveni.

Clàusula pel complement a les prestacions d'incapacitat temporal

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, el cent per cent del salari des del primer dia de la baixa.

----- O bé -----

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident o malaltia professional, el cent per cent del salari real a partir del mateix dia de l'accident amb el límit màxim assenyalat en la legislació sobre accidents de treball. Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, prescrit facultativament, sigui per accident o malaltia, es completarà el cent per cent del salari real des del primer dia. Es considera inclòs en aquest període el temps d'espera seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, que han d'acreditar els facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia sense hospitalització es cobrarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del primer dia, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Les baixes successives sense hospitalització, i dins el mateix any natural, sempre que aquestes superen els 30 dies de durada, s'abonaran al 90% de salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Als efectes d'aquest article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes per la persona treballadora en els dotze mesos anteriors a la data en què s'hagi produït el fet causant.

Clàusula de protecció a la maternitat

Amb l'objectiu de protegir la maternitat, la LPRL regula un règim de protecció específic per les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o es trobin en període d'al·letament, l'empresa es compromet a realitzar un protocol d'actuació per tractar aquestes situacions amb la participació de la representació de les persones treballadores.

Amb caràcter general el protocol haurà de contemplar:

- a) Com es realitza la comunicació de la situació d'embaràs al servei de prevenció i com es dur a terme la comunicació a la treballadora del protocol existent i a qui va dirigit.*
- b) El llistat de llocs de treball en funció de l'avaluació de llocs de treball exempts de risc per a la treballadora embarassada i/o lactant.*
- c) La comunicació del canvi de lloc de treball de la treballadora embarassada i/o lactant, si s'escau.*
- d) La informació adient a la representació legal de les persones treballadores.*

----- O bé -----

Les polítiques de prevenció evitaran l'exposició de les treballadores embarassades i en període de lactància als riscos contemplats en l'annex I i II de la Directiva 92/85/CEE, fent especial esment a l'exposició a substàncies químiques mutàgenes, teratògenes i cancerígenes, així com aquelles

substàncies que produeixen alteracions endocrines i les radiacions ionitzats, aplicant la filosofia del principi de precaució.

----- O bé -----

A les empreses, prèvia consulta amb el comitè de seguretat i salut, i en tot cas, dels delegats i delegades de prevenció, s'establirà el procediment de canvi de lloc de treball per tal de garantir la salut de la dona embarassada i el fetus.

Clàusula del còmput d'absències (absentisme)

No seran computables a efectes d'absentisme, les absències degudament justificades, que siguin derivades de l'ús de drets de conciliació, les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista o les absències derivades del procés de canvi de sexe.

Tampoc seran computables les absències per baixes per IT, ja siguin per contingències laborals o per malalties comunes, així com les produïdes per permisos legals reconeguts per la normativa o per aquest conveni.

Clàusula d'adaptació del lloc de treball a persones amb discapacitat sobrevinguda

El fenomen de la discapacitat sobrevinguda és greu i cada vegada més freqüent, ocasionant que molts treballadors i treballadores que la pateixen siguin desplaçats cap a la inactivitat, apartats de qualsevol desenvolupament professional i convertint-se en persones dependents de la protecció social oferta per una pensió.

La part empresarial haurà de fer l'esforç que calgui i adoptar les mesures necessàries per l'adaptació laboral o nou enquadrament de les persones treballadores amb discapacitats sobrevingudes, mantenint les mateixes condicions retributives i laborals. A tal efecte, s'estudiaran les respostes més adequades per a mantenir en actiu a les persones afectades per una discapacitat sobrevinguda, com poden ser l'adaptació dels llocs de treball, els processos formatius per adaptar-se a les noves funcions, els aspectes indemnitzatoris o compensatoris.

En el cas que una persona treballadora vegi reduïda la seva capacitat per a desenvolupar la feina realitzada fins al moment, i l'empresa demostrï que no s'ha pogut adaptar el lloc de treball a les noves capacitats de la persona afecta, prèvia consulta a la representació sindical, assignarà a aquesta persona treballadora a una tasca adaptada a les seves capacitats actuals, sense que això suposi una pèrdua de condicions laborals i salarials i o dificulti les seves possibilitats de promoció dins de l'empresa.

L'empresa, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, adoptarà mesures encaminades a identificar els riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda i, farà un seguiment de les persones amb discapacitat sobrevinguda per a identificar les variacions en les seves situacions. Tanmateix, d'acord l'article 25 de la citada llei sobre la protecció de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos, l'empresa garantirà de manera específica la protecció de les persones treballadores, que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Tindrà aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

Per tal que l'empresa i la representació sindical puguin realitzar un seguiment dels assoliments obtinguts pel que fa al tractament de la discapacitat sobrevinguda, anualment es farà una valoració dels següents indicadors: nombre de persones amb discapacitat sobrevinguda; % de persones amb discapacitat sobrevinguda que continuen en l'empresa; % de persones amb discapacitat sobrevinguda que han canviat de lloc de treball; % de persones amb discapacitat sobrevinguda que han participat en activitats de formació ; nombre de llocs de treball amb adaptació; tipus d'adaptació realitzada.

----- O bé -----

Totes les persones treballadores afectades per una discapacitat sobrevinguda a les que se les hagi reconegut una incapacitat permanent total per a la professió habitual, tindran preferència per a ocupar el llocs vacants que es convoquin a l'empresa. A tal efecte, l'empresa facilitarà la formació bàsica per al desenvolupament del lloc i l'adaptarà a les noves capacitats de la persona treballadora.

L'empresa ha de fer l'esforç necessari i adoptar les mesures que calgui per a readaptar el lloc d'acord a les característiques del seu personal, per tal de prevenir futures discapacitats físiques o psíquiques sobrevingudes.

Els serveis de salut faran recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball, i formularan recomanacions per a la protecció de les persones treballadores vulnerables que, per les seves característiques, presentin riscos específics com són hipersensibilitats, malalties cròniques i discapacitats.

Clàusula per a l'avaluació dels riscos psicosocials

En compliment del que estableix la pròpia normativa de prevenció de riscos laborals i atesa la responsabilitat que té l'empresa sobre les condicions d'execució de les feines i la seva facultat per organitzar el treball i el procés productiu, l'empresa es compromet a garantir la protecció dels treballadors i les treballadores davant dels riscos psicosocials, avaluant-los i establint les mesures adequades que s'integraran dins la planificació de les activitats preventives de l'empresa.

L'empresa es compromet a pactar amb la representació de les persones treballadores la metodologia d'avaluació que es consideri més adequada.

Clàusula per a pactar la modalitat preventiva

L'empresa es compromet a pactar amb la representació de les persones treballadores, la modalitat d'organització de la prevenció a l'empresa. En el supòsit en que s'acordi recórrer a un servei de prevenció aliè, l'empresa pactarà amb el comitè de seguretat i salut o amb els delegats i delegades de prevenció el nombre de treballadores i treballadors designats que realitzaran les funcions de prevencionistes interns, així com es pactarà la formació que hauran de tenir aquestes últimes.

Clàusula de vigilància de la salut

L'empresa garantirà la vigilància periòdica de l'estat de salut de les persones treballadores, sense cap càrrec per les persones treballadores, i en funció sempre dels riscos inherents al treball realitzat. Únicament el personal mèdic del servei de prevenció podrà realitzar aquests reconeixements i el seu seguiment.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan la persona treballadora presti el seu consentiment explícit per cadascun dels casos (excepte quan hi hagi un imperatiu legal). L'empresa abonarà en tot cas qualsevol despesa que el desplaçament ocasioni a la persona treballadora.

Clàusula de coordinació d'activitats empresarials

Els representants sindicals de les empreses subcontractistes participaran, amb veu però sense vot, i de forma extraordinària en les reunions conjuntes del CSS de l'empresa principal quan així es sol·liciti per qualsevol de les representacions.

S'establirà com a causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes l'incompliment de les normes de prevenció de riscos.

Els delegats i delegades de prevenció podran paralitzar els treballs en execució de contractes i subcontractes davant d'una situació de risc greu i imminent quan les feines es realitzin en els locals de l'empresa principal.

Medi Ambient

Actualment, ens trobem en un alarmant context de crisi sistèmica, on el nostre model de desenvolupament està desencadenant crisis mundials (econòmica, sanitària, social i ambiental) a diverses escales.

El nostre sistema s'ha col·lapsat per l'incapacitat de gestionar de forma sostenible els recursos naturals i per no respectar els límits del planeta. **La dinàmica de creixement actual i la manca de decisions polítiques ambicioses ens han portat a una situació d'emergència climàtica.**

La profunda necessitat de transformar el nostre model de desenvolupament en totes les seves vessants (econòmica, energètica, productiva, de consum, social, cultural...) està generant, ja en algunes empreses, un profund procés de transformació ecològic i digital amb noves formes del treball que ens han de portar cap a un nou model de societat i de desenvolupament més sostenible, racional, inclusiu i just per a tothom.

Aquesta transició és un repte que les persones treballadores hem d'afrontar en els centres de treball amb eines com la negociació col·lectiva, que ha de ser l'eix central que permeti anticipar-nos amb èxit a tots aquests canvis sense que ningú quedi enrere.

En aquest sentit, els convenis col·lectius són elements fonamentals de la defensa dels drets de les persones treballadores, i decisives també a l'hora de negociar i acordar mesures concretes de suport a aquest canvi de model per a que **aquesta transició es realitzi sota criteris de transició justa per a totes les persones treballadores.**

Són imprescindibles, per tant, **clàusules específiques orientades a un canvi i una transició cap a un nou model més sostenible com programes de formació i informació, capacitació i reciclatge de totes les persones treballadores que garanteixin la continuïtat de les persones en el món laboral, noves polítiques de compres dins de les empreses i una utilització racional dels recursos.**

No hem d'oblidar ara més que mai, que **els convenis col·lectius són una oportunitat clau per d'introduir totes aquelles mesures econòmiques i tecnològicament viables**, que comportin un major respecte cap a l'entorn, per aquest motiu hem de **consolidar la participació de les persones treballadores en aspectes clau** com la definició i seguiment d'objectius i compromisos ambientals a l'empresa: plans d'eficiència energètica i en l'ús de recursos naturals en tots els processos, prevenció i minimització de contaminació i residus, introducció d'aspectes sectorials concrets d'economia circular, o fomentar bones pràctiques ambientals i una mobilitat sostenible de les persones treballadores, entre d'altres.

En definitiva, **integrar i desenvolupar la responsabilitat ambiental de l'empresa a tots els nivells de la seva organització**, inclosa la cadena de subministrament.

En general, i com a conclusió, **tots els convenis col·lectius haurien d'incloure necessàriament un contingut mínim mediambiental** que tracti el dret a informació ambiental de l'empresa als treballadors i treballadores i els seus representants, la formació en temes mediambientals i altres aspectes genèrics de sensibilització, control, informació normativa o tècnica.

El camí per aturar i evitar la destrucció del nostre entorn no és altre que apostar per un canvi i una transició justa que ens condueixi cap a un desenvolupament sostenible refermat sobre els pilars de l'economia, la societat i el medi ambient com a un trinomi interconnectat.

Aquesta obligada transició ens ha de dur cap a una economia verd, circular, hipocarbònica, que ha de ser econòmica, social i mediambientalment justa i equitativa per a les persones i els territoris.

La negociació col·lectiva ha de desenvolupar un important paper no només com a instrument de protecció ambiental sinó també com a eina per afavorir la transició ecològica justa, adaptant els llocs de treball i minimitzant els possibles efectes negatius sobre les condicions de treball, acompanyant-la amb les garanties salarials necessàries i unes condicions de treball adients.

Clàusula sobre la protecció del medi ambient

Hem de seguir exigint a les meses de negociació, clàusules que garanteixin la protecció del medi ambient i la sostenibilitat ambiental a l'empresa.

En general els convenis col·lectius han d'incloure:

- Drets a la informació, formació i participació. Han de contemplar els drets a la informació, la formació i la participació de les persones treballadores en la gestió ambiental de les empreses.
- Criteris de millora medi ambiental. Han d'incloure clàusules específiques de medi ambient formulant mesures per a millorar el rendiment ambiental de l'empresa, com ara: plans d'estalvi i eficiències en l'ús dels recursos (aigua, energia, matèries primeres, etc.), plans de minimització i gestió sostenible de residus, plans de mobilitat sostenible al centre de treball, plans de formació mediambiental, entre d'altres.

Hem d'aconseguir a través de clàusules als convenis, el ferm compromís empresarial d'implantar sistemes de gestió mediambiental per a controlar els processos des de el punt de vista mediambiental i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient i de la biodiversitat en tota la cadena de valor, també dels proveïdors.

Clàusula sobre el dret de consulta i participació

La democratització de les relacions laborals ve articulada mitjançant el conveni col·lectiu amb el dret a consulta i participació (article 64.1 de l'ET)

Per a dur a terme el dret a consulta sobre els temes mediambientals, és necessària la creació en el si de l'empresa de la comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat i de la figura del delegat/a de medi ambient i sostenibilitat.

Comissió paritària de Medi Ambient i Sostenibilitat.

Durant el període de vigència dels convenis hem de negociar la constitució d'una comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat, integrada pels representants dels treballadors i de les treballadores (delegats de medi ambient, delegats de prevenció o delegats sindicals) i els representants per part de l'empresa, a parts iguals.

Funcions de la Comissió paritària de Medi Ambient i Sostenibilitat:

Definir la política mediambiental de l'empresa.

- Aprovar el Pla de Gestió Mediambiental de l'empresa, que ha d'incloure els objectius definits per la política mediambiental i les actuacions previstes per a complir-los.
- Promoure el desenvolupament d'una conscienciació sobre la protecció del medi ambient des de l'empresa i el control del compliment de tota la legislació en matèria de medi ambient.
- Intervenir en totes les accions derivades de la Gestió Ambiental de l'Empresa, amb l'objectiu de eliminar o minimitzar el impacte negatiu de l'activitat de l'empresa en el medi ambient.
- Estudiar mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient en l'àmbit dels centres de treball de l'empresa (com el pla d'estalvi i eficiència energètica cap a l'ús de les energies renovables de proximitat, pla de reducció de residus, el pla de formació dels treballadors i les treballadores en medi ambient, l'anàlisi dels informes de sostenibilitat de l'empresa, plans per a la substitució d'aquells materials i productes que en la seva producció i utilització provoquen una deterioració mediambiental, plans de planificació de les compres i subministraments, així com en les decisions sobre les instal·lacions i edificis, adaptació al canvi climàtic, conservació de la biodiversitat, producció circular i compra i contractació sostenibles....).
- Rebre la informació periòdica necessària, per escrit, sobre tots els aspectes relacionats amb el comportament mediambiental de l'empresa i la seva cadena de subministrament.
- Ser consultats de forma prèvia a qualsevol decisió o canvi a l'empresa que pugui repercutir sobre la política mediambiental.

- Fer control i vigilància de l'adquisició i utilització de matèries primeres, recursos naturals, energia de l'empresa, maquinària, vehicles, etc.
- Fomentar la minimització de residus, la seva recuperació i el seu reciclatge a l'empresa.
- Fomentar l'ús de productes, maquinària, vehicles i tecnologies més respectuoses amb el medi ambient.
- Establir campanyes de sensibilització i informació mediambiental per a persones treballadores de l'empresa, clients i usuaris.
- Fomentar i garantir la formació i participació dels treballadors i de les treballadores en la gestió mediambiental de l'empresa.
- Fomentar i garantir la informació i la participació dels treballadors i treballadores en la gestió ambiental de l'empresa.

Clàusula del delegat o delegada de medi ambient i sostenibilitat

El medi ambient és un dret constitucional, recollit a l'art. 45, de totes les persones i per tant, també dels treballadors i de les treballadores tant en l'àmbit general com en el de l'empresa.

La seva participació i col·laboració en la gestió i millora ambiental de les empreses és imprescindible per a aconseguir un canvi en el model productiu respectuós amb el medi ambient i amb les persones.

Per a dur a terme el seu dret a la participació en temes mediambientals, el treballadors i treballadores escolliran el delegat o delegada de medi ambient que vetllarà per la informació, formació, participació i negociació dels aspectes medi ambientals de l'empresa.

Encara que aquesta figura de representació dels treballadors no està definida ara per ara per llei (no passa el mateix amb els representants en temes de prevenció de riscos laborals, els delegats/des de prevenció que sí que estan definits a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95), és imprescindible per a totes aquelles empreses que vulguin treballar en l'excel·lència i que orientin la seva política empresarial cap a un model participatiu.

Els representants dels treballadors i de les treballadores en temes mediambientals a l'empresa, podran proposar iniciatives per a la millora de la situació mediambiental que seran recollides per l'empresa i tingudes en compte.

Amb la participació dels delegats i delegades mediambientals de l'empresa, en el sí de la comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat de l'empresa, aquesta durà a terme programes de formació específics per a aquestes matèries que permetin un millor coneixement dels problemes mediambientals.

Els delegats i delegades de medi ambient i sostenibilitat com a representants dels treballadors i de les treballadores en temes mediambientals a l'empresa tindran les següents funcions:

1. Comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat.
Formar part de la Comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat.
2. Col·laboració amb l'empresa.
Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de la gestió mediambiental de l'empresa.
3. Objectius mediambientals.
Participar en l'elaboració conjuntament, dels objectius i plans d'actuació ambientals, així com el seu seguiment.
4. Documentació mediambiental.
Participar en l'elaboració de mapes de riscos de l'empresa, en documents de Bones Pràctiques Mediambientals i de Plans de Sostenibilitat, així com en totes aquelles negociacions que es realitzin amb l'objectiu de realitzar una transició justa en aquelles empreses o sectors que requereixin una reconversió ecològica de la producció.
5. Formació mediambiental.

Participar en la decisió de la planificació i continguts de la formació mediambiental que s’imparteix a l’empresa en el sí de la comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat.

6. Sistemes de gestió ambiental.
Proposar i participar en la implementació a l’empresa de sistemes de gestió ambiental (com ISO 14001 o EMAS).
7. Suggeriments i propostes mediambientals.
Realitzar suggeriments i propostes sobre els temes en els quals participin com a representants dels treballadors i de les treballadores en temes mediambientals, o sobre la realització de tasques concretes per a aconseguir millores ambientals.
8. Plans de mobilitat sostenible.
Impulsar la creació de plans de transport col·lectiu i sostenible per a l’empresa, centres de treball i/o polígons.
9. Compra verda i contractació sostenible.
Tenir un paper actiu en promoure les compres i la contractació verda i sostenible, amb la proposta i el foment d’accions de sensibilització i capacitació, tenint en compte tota la cadena de valor.
10. Interlocutor.
Fer d’interlocutor i nexe d’unió, amb la resta de treballadors i treballadores de l’empresa en la transmissió de la informació mediambiental, campanyes, actuacions... Promovent i fomentant la cooperació de les persones treballadores en l’execució de la normativa sobre medi ambient i les polítiques mediambientals de l’empresa.
11. Vigilància i control.
Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa mediambiental.
12. Fer un tractament correcte i confidencial de les dades facilitades.

Dintre de les seves tasques, els delegats i delegades de medi ambient i sostenibilitat estaran facultats per a:

Accés a la informació i documentació ambiental	Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions mediambientals que siguin necessàries per a l’exercici de les seves funcions. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.
Informació mediambiental	Conèixer la informació mediambiental de l’empresa (l’empresa ha de tenir la informació registrada sobre les seves accions que puguin afectar al medi ambient del seu entorn com abocaments, residus, consums energètics, aigua, matèries primeres, consumibles...).
Danys mediambientals	Ser informats per l’empresa sobre els danys mediambientals produïts i les mesures posades per solucionar-los.
Activitats mediambientals	Rebre de l’empresari les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats mediambientals relacionades amb l’empresa.
Decisions mediambientals	Ésser consultats sobre les decisions mediambientals de l’empresa (millores, canvis o modificacions dels processos productius que puguin tenir repercussió sobre el medi ambient, en particular el control d'emissions i el tractament de qualsevol tipus de residus).
Visites	Realitzar visites als llocs de treball per a la vigilància i control de les qüestions relacionades amb el medi ambient a l’empresa.
Inspeccions mediambientals	Acompanyar a qualsevol cos d’inspecció ambiental que visiti l’empresa.
Paralització de l’activitat	Estar capacitats per a la paralització de l’activitat si aquesta suposa un risc mediambiental o per a les persones, així com si s’incompleixi la normativa mediambiental.

Clàusula de crèdit horari

Els delegats i delegades mediambientals tindran x hores mensuals (quantitat d'hores que s'ha de negociar amb l'empresa per que no hi ha cap llei que n'estableixi la quantitat), de crèdit horari remunerat, sense carregar aquest crèdit horari el corresponent a les reunions de la comissió paritària de medi ambient i sostenibilitat i a qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de medi ambient , així com el temps destinat a les visites previstes.

En cas que els delegats i delegades de prevenció assumeixin la funció del delegats i delegades mediambientals, disposaran d'un crèdit horari addicional de x hores per poder desenvolupar les tasques mediambientals encomanades.

Clàusula de formació mediambiental pels delegats i delegades mediambientals

Els delegats i delegades mediambientals realitzaran la formació mediambiental necessària per a la realització de les seves tasques a l'empresa. Aquesta formació estarà fora del crèdit horari dels delegats i delegades, s'impartirà preferentment en horari laboral i sense cap cost per als delegats i les delegades de medi ambient. El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats/des.

La formació l'haurà de facilitar l'empresari, impartint-la pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i l'haurà d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament, si fos necessari.

Clàusula sobre el dret a la informació mediambiental

Els treballadors i les treballadores de l'empresa han de rebre la informació necessària per a la identificació i el coneixement dels riscos mediambientals associats a la seva activitat i com minimitzar aquests riscos.

Aquesta informació ha de ser transmesa per part de l'empresa prioritàriament per escrit o per altres mitjans que permetin la seva garantia de difusió i entesa, i que arribi al seu destinatari final.

Responsabilitat Social d'Empresa (RSE)

La negociació col·lectiva és l'instrument que ha de possibilitar desenvolupar la responsabilitat social, per tal de promoure un marc econòmic més sostenible i responsable per a qualsevol organització.

La Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals ha elaborat un conjunt de 12 clàusules generals i específiques que poden ser aplicables i adaptables a qualsevol organització independent de la seva dimensió, us adjuntem l'enllaç per si voleu consultar i ampliar continguts en aquesta matèria:

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/Coneixeu_nos/Activitat/Jornada_Eines_RS_setembre2018/RECOMANACIONS_CAT.pdf

Clàusula de responsabilitat social d'empresa

Les organitzacions signants del present Conveni Col·lectiu entenen que és positiu que les empreses disposin de compromisos voluntaris per a la integració equilibrada dels principis relatius a creixement econòmic, protecció ambiental i equitat social.

En aquest àmbit s'emmarca la responsabilitat social empresarial entesa com totes aquelles accions i iniciatives que es donin en l'àmbit econòmic, laboral, social o mediambiental, adoptades voluntàriament per part de les empreses en el sentit d'aquelles que van més enllà del mer compliment de les obligacions previstes en les lleis, el present Conveni o qualsevol altre acord o normes.

En l'Eix Social de la RSE es reconeixerà com a grup d'interès a la RLT com a representació dels treballadors i treballadores, per la qual cosa s'ha de verificar amb caràcter previ el compliment dels aspectes normatius vigents, tant legals com convencionals en l'existència i funcionament regular de la RLT, i d'aquells òrgans o comissions interns on participi.

Les iniciatives en matèria de responsabilitat social empresarial que decideixin posar en pràctica les empreses estan guiades per la transparència com a requisit de la seva credibilitat i per la consideració de tota la seva cadena de valor.

De dur-se a terme accions o iniciatives de responsabilitat social empresarial en l'àmbit laboral s'ha d'informar periòdicament de les mateixes i del seu desenvolupament a la representació de les persones treballadores amb indicació del seu possible impacte en les condicions de treball.

Noves tecnologies

L'economia del nostre país tendeix, de manera natural i lògica, cap a la digitalització i precisament és aquesta digitalització la que suposa, per una banda, un progrés sobre el nostre model productiu actual; però per l'altre, també obre molts interrogants sobre els efectes que aquesta pot tenir en el món del treball.

Per aquest motiu, **és necessari articular elements, des de la negociació col·lectiva, que permetin aprofitar el progrés que suposa la digitalització al mateix temps que garantim elements de previsió dels seus possible impactes negatius sobre el mercat de treball i garantim, d'aquesta manera, una transició justa d'un model poc digitalitzat cap a un model econòmic digitalitzat i basat en el coneixement.**

Clàusula de noves tecnologies i transformació digital

Quan l'empresa introdueixi noves tecnologies que pugin suposar per a les persones treballadores, una modificació substancial de les condicions de treball, o bé un període d'adaptació i/o formació tècnica, s'haurà de comunicar amb caràcter previ a la representació de les persones treballadores amb el termini suficient per poder analitzar i preveure les conseqüències en relació a: l'ocupació, la salut laboral, la formació i l'organització del treball.

Tanmateix, es facilitarà a les persones treballadores afectades, la formació adequada i concreta pel desenvolupament de la seva nova funció. La introducció de noves tecnologies comportarà, si procedeix, l'actualització de l'avaluació de riscos laborals.

Clàusula de protecció de dades de caràcter personal

Als efectes del que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (LOPD), el sotasignat autoritza el tractament de les seves dades personals. El sotasignat podrà exercitar els seus drets d'accés a la informació, ratificació, cancel·lació i oposició a les dades en els termes especificats a l'esmentada Llei Orgànica 15/1999, conforme al procediment legalment establert.

Clàusula d'ús de les noves eines tecnològiques: internet, correu i telèfon

En relació a la utilització de les eines de treball facilitades per l'empresa, entre elles, els sistemes i equips informàtics i mitjans tecnològics posats a disposició i per a garantir un ús adequat dels mateixos, s'estableixen les següents normes per la seva correcta utilització:

Els treballadores i treballadores hauran de fer un ús adequat i responsable de les eines posades a la seva disposició. La utilització de les mateixes per a fins personals no suposaran incompliment laboral.

L'empresa facilita l'accés a internet als seus treballadors i treballadores per a un adequat desenvolupament de les seves funcions laborals. S'admet la possibilitat de fer un ús moderat i proporcional d'aquesta eina per a fins no estrictament professionals, si bé la navegació per Internet prohibeix expressament: l'accés a pàgines web que tinguin continguts racistes, sexuals o qualsevol material que atempti contra la dignitat i els principis morals; i l'accés a jocs.

Pel que fa a l'ús del correu corporatiu, i amb caràcter excepcional, es permet la utilització del correu electrònic corporatiu per a l'enviament o recepció de correus electrònics de naturalesa privada. Aquesta utilització per a fins particulars o privats haurà de ser moderada i mantenir-se sempre dins d'uns límits raonables, tant en la freqüència de la seva utilització com en relació amb la memòria informàtica i recursos consumits per aquests correus.

En quan a l'ús dels telèfons, els treballadors i treballadores hauran de fer un ús responsable dels dispositius mòbils que l'empresa posi a la seva disposició pel desenvolupament de la seva activitat professional.

Clàusula de formació i adaptació a les noves tecnologies

L'empresa es compromet a adaptar la formació a les necessitats que genera l'ús de les noves tecnologies i la digitalització. Les persones treballadores que assisteixin a programes de formació encaminats a facilitar el coneixement i l'adaptació de nous equips industrial, rebran la formació preferentment en hores de treball.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, els treballadors i treballadores de l'empresa participaran en programes de formació, qualificació i requalificació per a la millora del desenvolupament del seu lloc de treball, amb un mínim de 40 hores lectives anuals. Aquesta formació es desenvoluparà preferentment en hores de treball.

S'establirà un pla concret de formació en salut laboral. Aquest pla de formació inclourà la formació teòrica i pràctica apropiada quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixin o s'introdueixin noves tecnologies. Aquesta formació haurà de repetir-se periòdicament si fos necessari. El temps dedicat a la formació tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

El Comitè de Seguretat i Salut, té la competència de conèixer directament a través de la Direcció de l'Empresa la proposta de nous mètodes de treball, així com el disseny de l'organització del treball, tenint la facultat de proposar les modificacions que considerin pertinents.

Clàusules per a la protecció laboral en BYOD (Bring your own Device)

BYOD és una tendència a través de la qual les persones treballadores fan ús dels seus dispositius personals per a ús laboral. Aquesta manera de treballar requereix realitzar un esforç afegit per a protegir a la persona treballadora i a preservar la seva intimitat de la seva vida personal i fins i tot del seu propi treball.

- *Compromís de manteniment d'equips per part de l'empresa d'ús compartit (especialment *BYOD).*

En cas que un dispositiu o equip d'ús compartit entre l'empresa i la persona treballadora, sofreixi una deterioració, pèrdua, necessitat d'actualització,... el cost recaurà exclusivament sobre l'empresa, sense haver de repercutir-se a la persona treballadora, ni de forma directa ni indirecta.

- *Dret a la protecció de la intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la disposició dels treballadors i les treballadores.*

La implementació de noves tecnologies tindrà en compte la posada en marxa de nous sistemes que associats a la nova tecnologia implementada permeti el desenvolupament de la vida personal i professional de les persones treballadores i possibiliti la seva formació i qualificació.

- *Control d'accés als dispositius dels treballadors i treballadores ,per part de l'empresa.*

S'informarà prèviament a les persones treballadores en quins casos i sota quines condicions l'empresa propietària del terminal tindrà accés al contingut d'un dispositiu, prevaldrà en tot cas, el dret a la privacitat de les persones treballadores, conforme als usos socials i drets reconeguts amb la intimitat i vida privada de les persones i l'especial protecció de l'àmbit laboral que el nostre ordenament projecta cap als treballadors i treballadores.

- *Control de l'esborrat remot de les dades dels dispositius de les persones treballadores.*

*En l'ús de mètodes de treball *BYOD, es determinarà en quins casos i sota quines condicions l'empresa propietària del terminal pot procedir a l'esborrat del contingut d'un dispositiu, informant a les persones treballadores, amb anterioritat a l'ús *BYOD de la possibilitat o no de*

l'accés de l'empresa al dispositiu, sota quines condicions i durant quant temps, així com de les conseqüències que pugui suposar per a la vida personal dels treballadors i treballadores.

- *Control de l'ús de la biometria sobre les persones treballadores.*

Davant la implementació de qualsevol tecnologia biomètrica en l'àmbit laboral, s'informarà i explicarà als treballadors i treballadores de tots els paràmetres que aquesta tecnologia biomètrica recull de les persones treballadores (empremta dactilar, imatge facial, la veu,...) i se li proporcionarà la informació necessària perquè conegui els riscos i conseqüències que porta aparellada aquesta tecnologia per les persones treballadores.

Clàusula algorítmica

L'empresa, abans d'implementar qualsevol algoritme o iniciativa de nova tecnologia, haurà d'iniciar amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un procés d'informació i consulta de 6 mesos.

Tots els algorismes o sistemes tecnològics que s'implementin a l'empresa hauran de ser auditats cada X mesos i caldrà fer un pla específic en matèria de seguretat i salut per protegir, les treballadores i treballadors de les possibles conseqüències de la implementació dels algorismes.

Drets digitals

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, planteja importants reptes que van més enllà de l'àmbit individual de les persones, en la seva vida privada, per a endinsar-se en l'àmbit de les persones treballadores.

La nova regulació deixa un ampli marge a la negociació col·lectiva tant en l'elaboració dels criteris d'utilització dels dispositius, com en la participació de la representació de les persones treballadores. En suma, les fórmules de participació seran les que s'articulin en l'àmbit de la negociació col·lectiva i també és possible millorar, desenvolupar o concretar els drets de les persones treballadores i de la seva representació en aquesta qüestió.

Clàusula general de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

A l'empresa o empreses s'hauran d'articular els mitjans necessaris per a l'adequat exercici i respecte dels drets establerts als arts. 87 a 91 de la LOPD i en la normativa que la desenvolupa o substitueix.

Clàusula del dret a la intimitat i tractament de dades en l'àmbit laboral

L'ús de les dades personals de la persona treballadora requerirà del seu consentiment exprés. En aquest sentit, la instal·lació d'elements de controls biomètrics en el centre o lloc de treball requerirà l'acceptació del treballador i la treballadora i haurà de ser consultat a la representació de les persones treballadores. En tot cas, en el tractament de dades l'empresa es regirà pel principi d'intervenció mínima i proporcionalitat, així com per les disposicions comunes contingudes en aquest títol.

Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals

Totes les persones que prestin els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni tenen dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'empresa, que només podrà accedir als continguts derivats d'aquest ús als exclusius efectes de controlar les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius en els termes establerts per la legislació vigent i el present text.

Els criteris d'utilització dels dispositius digitals seran negociats amb la representació de les persones treballadores en el termini de xxxxxx.

Així mateix, hauran d'establir-se en el mateix termini amb la participació de la representació de les persones treballadores els criteris d'accés de l'empresa als dispositius digitals d'ús pels treballadors i treballadores, especificant-se de manera precisa: els usos autoritzats, les garanties per a preservar la intimitat de les persones treballadores, els períodes de temps d'ús de tals dispositius per a ús privat.

La informació sobre els criteris establerts en aquest precepte haurà de transmetre's als treballadors i treballadores de forma clara i inequívoca, havent de desenvolupar-se activitats formatives en tal sentit que assegurin el correcte coneixement dels criteris.

Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball

Tots els treballadors i treballadores que presten o prestin els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni hauran de tenir garantit el seu dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.

L'empresa exclusivament podrà fer ús de la informació obtinguda a través dels sistemes de videovigilància en l'exercici de les seves funcions de control, i sempre dins del marc legal.

No serà possible la utilització de sistemes d'enregistrament de sons excepte quan resultin rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupa en el centre de treball.

L'adopció de qualsevol mesura en relació a l'ús per l'empresa d'aquests dispositius, així com el tractament de la informació en ells continguda, haurà d'atendre l'existència d'un objectiu legítim, i haurà de respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima. Les dades objecte de tractament hauran de ser adequades, pertinents i limitats en relació amb les finalitats per als quals són tractats.

Queda expressament prohibida la instal·lació de sistemes d'enregistrament de videovigilància i d'enregistrament de sons en els llocs destinats al descans o esplai de les persones treballadores.

S'informarà amb caràcter previ a la instal·lació de qualsevol dels sistemes no prohibits a la representació de les persones treballadores, expressant les causes que concorren per a la seva instal·lació, així com, les seves característiques i funcionament, senyalitzant amb claredat la seva existència per al coneixement clar i inequívoc per totes les persones treballadores.

Clàusula del dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització

Totes les persones que presten els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni tenen dret al fet que es respecti la seva intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització i, per tant, les empreses només podran tractar les dades obtingudes a través d'aquests sistemes en el seu exercici de funció de control que hauran de realitzar conforme al marc legal.

S'estableix l'obligació de les empreses de garantir que, qualsevol dispositiu de geolocalització implantat, deixi d'estar operatiu a partir del moment en què finalitzi la jornada laboral de la persona treballadora.

Les persones treballadores coneixeran de forma clara i inequívoca l'existència, i característiques dels dispositius utilitzats. Es negociarà en el termini establert l'articulació dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

Clàusula del dret a la desconexió digital

Les persones treballadores tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Les parts signants desenvoluparan en el termini de xxxxxxxx els criteris per a l'exercici del dret a la desconexió digital en els quals almenys s'especificaran les modalitats de l'exercici del dret a la desconexió, especialment en el supòsit de treballar a distància o en el domicili de la persona treballadora.

La informació, formació i sensibilització sobre els criteris establerts en aquest precepte s'hauran de transmetre a les persones treballadores de forma clara i inequívoca, havent de desenvolupar-se activitats formatives en tal sentit que assegurin el correcte coneixement dels criteris.

Les empreses no podran prendre mesures contra les persones treballadores que facin ús efectiu del seu dret a la desconnexió digital implantat en el si de l'empresa.

Clàusula per a la constitució de la Comissió per a la protecció de drets digitals

Es constitueix la Comissió per a la Protecció dels Drets Digitals, formada per xxxx membres, nomenats a parts iguals per la representació empresarial i la representació de les persones treballadores signants, que exercirà específicament les competències sobre les matèries relacionades amb la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral, i que s'encarregarà, en un termini màxim de xx mesos, de negociar els criteris referits en els preceptes anteriors d'utilització dels dispositius digitals durant la vigència del conveni, l'establiment de les garanties relatives als drets i llibertats relacionats amb el tractament de dades personals dels treballador i treballadores, i la regulació de les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió. Una vegada aconseguit l'acord sobre la matèria, aquesta comissió el traslladarà a la Comissió Paritària per a la seva inclusió com a Annex, al cos del conveni.

Per al supòsit en el qual no s'aconseguís un acord en el termini fixat, les parts signants procediran a sol·licitar procediment de mediació a l'AVENC. En el cas que la proposta de mediació no sigui acceptada, almenys, per més del 50% de cada part de la comissió, les parts podran voluntàriament acudir al procediment d'arbitratge, sol·licitant la intervenció del col·legi arbitral de l'AVENC.

La Comissió per a la Protecció dels Drets Digitals, s'encarregarà així mateix de:

- *Les accions de formació i de sensibilització dels treballadors i treballadores en relació als seus drets digitals.*
- *L'establiment de qualsevol garantia addicional relacionada amb aquestes matèries.*
- *Les tasques de vigilància i control del compliment dels pactes en aquesta matèria, i impulsarà quantes mesures siguin convenients de cara a observar l'adequació o la conveniència de modificar els criteris d'utilització pactats, o establir salvaguardes addicionals.*
- *Garantir l'exercici d'aquests drets en aquelles empreses que no comptin amb representació legal dels treballadors i treballadores, establint criteris que siguin d'aplicació directa en aquestes empreses. A tal fi, la Comissió per a la Protecció dels Drets Digitals, tindrà com a competència específica rebre informació dels acords de caràcter col·lectiu que regulin condicions o criteris d'utilització dels dispositius digitals llocs a la disposició de l'ocupador, en àmbits inferiors.*

La regulació continguda en l'acord adoptat, tindrà caràcter de dret mínim necessari respecte a la regulació que sobre aquesta matèria pogués contenir-se en altres convenis col·lectius d'àmbit més reduït.

Disposicions comunes

Són disposicions comunes a tots els drets contemplats en aquest capítol les següents:

- a) *L'adopció de qualsevol mesura en relació a l'ús per l'ocupador d'aquests dispositius i el tractament de dades obtingudes del seu ús, deurà tant comptar amb la prèvia comunicació expressa, clara i inequívoca a la representació legal de les persones treballadores, com atendre l'existència d'una fi legítima, i respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima.*
- b) *Totes les persones que prestin els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni hauran de ser informats dels drets que els assisteixen relatius a la protecció de les seves dades de caràcter personal, així com del contingut dels criteris d'utilització de l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral i del tractament, informació i dades obtingudes a través d'aquests sistemes.*

c) Les dades objecte de tractament hauran de ser adequats, pertinents i limitats en relació amb les finalitats per als quals són tractats. Tots els drets continguts en aquest capítol queden afectes al possible exercici de les persones treballadores dels seus drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió de dades

d) Sense perjudici de l'específicament recollit en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en el present Conveni en l'apartat relatiu a la seguretat i salut de les persones treballadores, és obligació de l'empresa la de consultar a aquestes, amb la deguda antelació, sobre l'adopció de qualsevol decisió relativa a la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

Drets sindicals

Clàusula de drets sindicals

A) Els treballadors i treballadores podran reunir-se en Assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició de la representació de les persones treballadores o Centrals Sindicals més representatives del Sector, prèvia autorització d'aquella, que l' haurà de concedir, sempre i quan s'hagi avisat amb el temps suficient i no existeixi impediment greu.

B) Les Empreses permetran en tota la seva amplitud les tasques d' afiliació, propaganda i informació sindicals.

La representació de les persones treballadores disposarà de 40 hores mensuals retribuïdes de crèdit horari.

C) En els Comitès d'empresa i Delegats i delegades de Personal, sempre que s'elabori una norma d'acumulació d'hores sindicals, de la qual es lliurarà còpia a l'empresa, les hores sindicals, podran ser acumulades sense topall, fins i tot anualment. Aquesta norma d'acumulació haurà de contemplar, entre d' altres, sistemes pels quals no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes en el Conveni. L'acumulació prevista en el present article, podrà realitzar-se entre els diferents delegats i delegades/comitès de la mateixa empresa/grup d'empreses, encara que pertanyin a centres de treball diferents, sempre que es tingui la conformitat del sindicat corresponent.

Així mateix, s'establirà la possibilitat de que les Seccions Sindicals constituïdes i pertanyents als sindicats més representatius i majoritaris, puguin cedir part del seu crèdit sindical als seus afiliats i afiliades per que aquests les puguin utilitzar en els diferents processos formatius que organitzin aquestes centrals sindicals.

D) Cobrament de quota: Les Empreses estaran obligades al descompte de la quota sindical per nòmina, sempre que el personal afectat ho sol·liciti per escrit. Els treballadors i treballadores que desitgin que la seva afiliació a un Sindicat consti a la seva empresa, a efectes del que es disposa en l'últim paràgraf de l'apartat 1 del article 55 de l'ET, hauran de notificar-ho per escrit, tenint aquest l' obligació d'acusar rebut de la comunicació.

E) Es reconeixen les Seccions Sindicals d'empresa. En les de més de 150 treballadors i treballadores els Sindicats que tinguin presència en el Comitè d'empresa i a més una representació superior al 10% del Sector tindran dret a un delegat o delegada sindical amb les mateixes condicions i drets que la LOLS, estableix per a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores.

F) Es dotarà a la RLT de cada centre del material necessari per al desenvolupament de la seva activitat:

1. Un local adequat, sempre que sigui possible
2. Material fungible d'oficina necessari
3. Línia telefònica amb accés a Internet
4. Equip informàtic complet
5. Mobiliari d'oficina, cobrint les necessitats mínimes necessàries (taules, cadires, armaris, arxivadors).

G) En aquelles empreses o grups d'empreses que tinguin més d'un centre de treball, es constituirà el Comitè Intercentre respectant la proporcionalitat de la representació Sindical dels diferents centres i garantint un mínim d'un representant per centre.

Clàusula de garanties sindicals

- Acumulació de crèdit horari entre representació unitària i delegats i delegades sindicals

Els delegats i delegades sindicals i els diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, els delegats i delegades de personal, podran acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un o diversos dels seus components, sense ultrapassar el màxim total i podent quedar rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

- Reducció del nombre de persones treballadores necessaris per tenir dret a un delegat sindical

A les empreses on la plantilla superi les 100 persones treballadores, i en concepte de millora del que disposa l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària, poden nomenar un delegat sindical, amb els drets i obligacions que es deriven de l'esmentat article.

Es poden constituir delegats i delegades sindicals amb els requisits establerts en la LOLS, amb totes les garanties, en empreses o centres de treball amb més de 200 persones treballadores. El que no prevegi aquest Conveni sobre representació sindical o de personal s'estarà al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

- Reducció del temps necessari per presentar-se com a candidat a les eleccions sindicals

L'antiguitat mínima a l'empresa per poder presentar-se com a candidat a les eleccions sindicals, serà de tres mesos.

Clàusula de representació unitària

Les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, en els termes regulats en el Títol II de l'Estatut dels Treballadors i en els següents apartats.

Donada la mobilitat del personal d'aquesta empresa o sector, i de conformitat amb l'article 69. 2 de l'Estatut dels Treballadors, es pacta que la antiguitat mínima en l'empresa per ser elegible queda reduïda a tres mesos. Per a aquest còmput es tindran en consideració tots els períodes en que el treballador o treballadora hagi prestat serveis a l'empresa durant el dotze mesos anteriors a la convocatòria de les eleccions.

Formació professional i acreditació de competències

La UGT de Catalunya defensa i reclama el dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida, de manera que puguin formar-se en qualsevol moment de la seva trajectòria vital i professional.

En aquest sentit, **la formació i l'aprenentatge permanent esdevenen imprescindibles per mantenir les trajectòries professionals i formatives per a tota la vida**, mitjançant la connexió i combinació de les diferents formes d'aprenentatge, donant prioritat al desenvolupament de les competències i les habilitats per afrontar els canvis i amb la necessitat d'actualització i reciclatge constant.

Així, **el foment de la formació permanent, amb itineraris formatius al llarg de la vida de les persones, ha d'esdevenir el millor instrument per prevenir la manca de qualificació, assegurar la competència i la qualificació professional de les persones actives (ocupades o en situació d'atur) i, a la vegada, ens ha de permetre afrontar futures situacions de crisi des d'una posició menys vulnerable** pel que fa a la formació i la qualificació dels treballadors i les treballadores, que permeti una ràpida adaptació i actitud proactiva al canvi.

Clàusules generals de formació professional

Tots els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni col·lectiu tenen dret al fet que se'ls faciliti per part de les empreses la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del títol de graduat escolar, de formació professional de primer i segon grau, de diplomatures o llicenciatures universitàries o de cursos de formació ocupacional específica d'aplicació a l'activitat del sector, els treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest Conveni col·lectiu tindran dret:

- a) A permisos retribuïts per assistir a exàmens.*
- b) A gaudir del període de vacances, de forma continuada o partida, per poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc. i sempre que això permeti el normal exercici de l'activitat del centre de treball o establiment.*
- c) A escollir, en el supòsit de ser possible i treballant-se a torns al centre de treball o establiment, aquell que sigui més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'hagi acreditat prou davant la Direcció i no es condicioni la realització del treball.*

En tots els casos, els treballadors i les treballadores hauran d'acreditar mitjançant el lliurament dels justificants de matriculació i assistència, efectiva realització dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per tenir dret a aquests beneficis.

Els cursos de reciclatge i uns altres que es realitzin per exprés interès de l'empresa, seran considerats com a temps de treball efectiu, i es faran dintre de l'horari laboral. En el cas d'impossibilitat constatada de no poder realitzar-se dintre de la jornada laboral s'acordarà amb la RLT, bé la compensació horària o bé l'econòmica, sense que en aquest últim cas, la compensació pugui ser inferior al preu hora ordinària.

D'aquesta manera, entenem que la Formació Contínua Obligatòria per a l'obtenció del Certificat d'Aptitud Professional (CAP), és reciclatge professional per a aquells treballadors i treballadores que per desenvolupar el seu treball necessitin ostentar el permís de conduir C1, C1+I, C o C+I i/o D1, D1+I, D o D+I.

La Comissió paritària de forma directa o en règim de concert amb centres oficials homologats o reconeguts, organitzarà de forma periòdica, cursos d'adequació professional per a l'adaptació dels treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest Conveni col·lectiu, amb la finalitat de facilitar la seva integració en els respectius oficis i categories professionals existents en el sector,

així com la seva adaptació a les modificacions tècniques operades o previstes per als llocs de treball dels diversos establiments o centres de treball de les empreses del sector.

Si els treballadors i les treballadores sol·licitessin llicències sense retribució per assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seva específica formació acadèmica, professional o ofici, la Direcció de les empreses facilitarà la seva assistència en la mesura de lo possible.

La Comissió paritària, en aquest específic àmbit, tindrà les funcions següents:

Fomentar la formació dels treballadors i les treballadores dins del seu àmbit d'acord amb l'establert en l'Acord nacional de formació contínua.

Informar, orientar i promoure els plans agrupats en el seu àmbit.

Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i treballadors i treballadores del sector a Catalunya.

A més de les funcions pròpies de la comissió relacionades anteriorment, aquesta promourà les qüestions següents:

- a) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i treballadores.*
- b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.*
- c) Adaptar-se als canvis tecnològics.*
- d) Contribuir a la formació professional.*

----- O bé -----

La representació legal de les persones treballadores ha de col·laborar amb la direcció de les empreses per tal d'analitzar, periòdicament, les necessitats de qualificació de les persones treballadores. Tot considerant aquest informació la Direcció de l'empresa podrà establir un pla de formació a l'empresa o actualitzar el que existeixi.

Clàusula de la Comissió de Formació

La Comissió de Formació, formada per la representació legal de les persones treballadores i la part empresarial, identificarà els títols de FP, Certificats de professionalitat o de les unitats de competència necessàries per accedir als diferents llocs de treball de l'empresa. També elaborarà els itineraris formatius vinculats amb els processos d'ascens.

S'establiran mecanismes per facilitar l'accés a la formació de les persones treballadores: formació dintre de la jornada laboral, formació compartida en horari intra-extra laboral, incentius a la formació, entre d'altres.

----- O bé -----

La Comissió de Formació, formada per la representació legal de les persones treballadores i la part empresarial, elaborarà el Pla de Formació d'Empresa, que inclourà tant els accions formatives que es realitzin amb fons o pressupostos de la pròpia empresa com les accions formatives bonificades.

La Representació legal de les persones treballadores estarà present durant tot el procés de la implantació de la Formació Professional Dual (FP Dual) a l'empresa. La RLT també serà responsable de la tutela, el seguiment i l'acompanyament en tot el seu desenvolupament.

Clàusula d'acreditació de competències

Es promourà entre les persones treballadores, l'acreditació i el reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral, que esdevindrà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional i es valorarà positivament en els sistemes de promoció professional.

S'utilitzarà el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per a la classificació professional dels treballadors i les treballadores i per a definir els itineraris professionals dintre del conveni.

Les persones treballadores, quan en el seu lloc de treball, necessitin adquirir noves competències professionals perquè s'introdueixen a l'empresa canvis en l'organització del treball o bé per que s'ha de fer front a noves competències, l'empresa haurà de preveure procediments per a facilitar la formació necessària en el lloc de treball.

Clàusula de Pla de Formació a l'Empresa

Els centres de treball que tinguin més de XX o més persones en plantilla, estaran obligades a posar en marxa un Pla de Formació que estigui directament relacionat amb les activitats productives del centre i faciliti el desenvolupament de les tasques de treball.

El Pla de Formació impulsarà programes específics que facilitin el desenvolupament professional en funció dels objectius industrials de l'empresa i dels interessos de formació dels col·lectius de persones treballadores que ho necessitin, igualment inclourà procediments i garanties específiques perquè la participació de la dona en les accions formatives sigui, com a mínim, proporcional al percentatge que representa sobre el col·lectiu a on vagin destinades les diferents accions formatives.

Clàusula de formació per a persones treballadors amb contracte temporal

S'ha de concretar la participació de les persones treballadores amb contracte temporal en els plans de formació professional de l'empresa amb l'objectiu de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professional.

Clàusula de formació mediambiental

Els treballadors i les treballadores tenen dret a rebre la formació mediambiental necessària per a realitzar les seves tasques així como aquella formació de sensibilització i sobre temes específics de caràcter tècnic i normatius relacionades amb el medi ambient.

L'empresa inclourà la formació en matèria de medi ambient en els seus plans de formació per al personal, formació que estarà adaptada a l'empresa, sector i activitat econòmica.

La formació es realitzarà a la mateixa empresa i en el cas que no sigui possible, s'habilitaran els canals per facilitar la participació dels treballadors i de les treballadores en plans de formació externs a l'empresa. La formació mediambiental s'impartirà preferentment dins de l'horari laboral i no suposarà cap cost per als treballadors i les treballadores, ni en temps ni en recursos, essent íntegrament a càrrec de l'empresa.

L'empresa tindrà en consideració la formació en medi ambient per a la promoció professional del personal les mateixes condicions que qualsevol altre tipus de formació. I fomenarà la formació i incentivació als treballadors i treballadores perquè puguin desenvolupar bones pràctiques mediambientals als seus llocs de treball i fora de l'empresa.

Comissió paritària del conveni col·lectiu

La comissió paritària forma part del contingut mínim legal necessari del conveni i aquesta és sens dubte, la forma per la qual, la participació sindical es fa més visible en les relacions laborals, solucionant les qüestions més importants del conflicte laboral.

La Reforma Laboral del 2012 va difuminar expressament el paper que desenvolupava aquesta Comissió. No obstant això, els convenis col·lectius tenen encara una gran capacitat reguladora i per això cal potenciar les seves capacitats de les Comissions paritàries.

Clàusula del funcionament general

La Comissió Paritària es reunirà per a la solució dels conflictes col·lectius laborals sorgits entre empresa i persones treballadores, o de les seves respectives organitzacions representatives.

També es reunirà a sol·licitud de qualsevol de les parts que la integren o de la Presidència del Conveni per a tractar dels assumptes de la seva competència.

Els acords es prendran per unanimitat de les dues parts (empresarial i sindical), corresponent a cadascuna de les parts que componen la comissió un vot.

Els assumptes que se sotmetin a la Comissió Paritària es tramitaran a través dels procediments previstos, un d'ordinari i 3 específics per a la no aplicació de les condicions previstes en el present Conveni i per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors..

A. Procediment ordinari

La part o parts sol·licitants remetrان per escrit la controvèrsia per a la qual se sol·licita la intervenció de la Comissió, raonant i concretant la seva petició, acompanyant aquella documentació que considerin necessària.

Rebuda la sol·licitud, s'ha de traslladar a les parts interessades perquè en el termini de 3 dies formuli les al·legacions.

La Comissió podrà demanar la compareixença de les parts implicades a fi d'una major instrucció.

Un cop contestada la petició inicial o realitzada la compareixença de les parts, la Comissió ha de resoldre, en un termini que no excedirà els trenta dies a comptar des que la discrepància fora plantejada. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

En cas que la Comissió Paritària arribi a un acord sobre el conflicte plantejat, les propostes de solució que ofereixi la Comissió hauran de ser acceptades per les parts. L'acord es formalitzarà per escrit, havent de ser subscrit per les parts implicades i els membres de la Comissió.

En el cas que no s'arribi a un acord o no sigui acceptat per les parts, aquestes se sotmetran als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula del procediment per la inaplicació salarial

Mitjançant el present procediment, es tramitaran les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes previst en els supòsits d'inaplicació a l'empresa de les condicions previstes en el present Conveni, a l'empresari del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i de les persones treballadores i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària ha de resoldre, per escrit, en un termini de 7 dies, següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió, les parts el poden sotmetre a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Clàusula del procediment per resoldre discrepàncies

La Comissió paritària podrà intervenir en les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit, formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i de les persones treballadores i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària resoldrà en un termini de 7 dies següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Els acords es prendran per unanimitat de les dues parts (empresarial i sindical), corresponent a cadascuna de les parts que componen la comissió un vot.

En cas que la Comissió Paritària arribi a un acord sobre la discrepància plantejada, la propostes de solució que ofereixi la Comissió hauran de ser acceptades per les parts. L'acord es formalitzarà per escrit, havent de ser subscrit per les parts implicades i els membres de la Comissió.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió o no ser acceptats per les parts, aquestes ho de sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula del procediment en cas de desacord per la distribució irregular de la jornada

Mitjançant el present procediment, es tramitaran les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes regulat en els supòsits de distribució irregular de la jornada que preveu l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i la de la representació legal de las persones treballadores i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària resoldrà en un termini de 5 dies següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió o no ser acceptats per les parts, aquestes ho han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula de distribució irregular de la jornada

Amb l'objectiu d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, l'empresa podrà elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual durant tot l'any negociat, acordat i pactat amb la representació legal de les persones treballadores.

Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei. Es podran superar les 9 hores de la jornada diària, respectant el descans entre jornades de 12 hores.

La seva compensació es farà de la següent manera:

- *Percepció d'una bonificació per cada hora realment treballada fora de l'horari segons imports recollits a l'annex X.*
- *Descans, dins dels sis mesos següents, de l'excés d'hores treballades, triada per la persona treballadora i de conformitat amb l'empresa.*

Clàusula del procediment de solució de conflictes laborals (TLC)

Als efectes de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de l'empresa, es sotmetran expressament als procediments de solució extrajudicial de conflictes previstos pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

Cooperació

Clàusula ecosolidària

Amb la finalitat de promoure els principis de la solidaritat i la cooperació, i també un model de desenvolupament sostenible, les parts signants d'aquest conveni acorden implantar una clàusula ecosolidària, que consisteix a implantar una pla d'estalvi i d'eficiència energètica i d'aigua. L'objectiu és aconseguir el màxim estalvi possible a les factures d'energia i aigua, amb la finalitat de crear un fons de solidaritat, que administraran les organitzacions de la representació que signi aquest acord. En el termini de quatre mesos des de la signatura de l'acord es constituirà un grup de treball paritari que redactarà el reglament específic del fons ecosolidari.

Clàusula del fons de cooperació

Es constituirà un fons de cooperació anual de X€, aportats per l'empresa, que es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària de quatre membres que es constituirà al mes següent de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Es constituirà un fons de cooperació equivalent a X% de la massa salarial, més una aportació igual de l'empresa, que es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixin a parts iguals les seccions sindicals constituïdes legalment. El fons ha d'estar disponible durant els tres primers mesos de vigència d'aquest conveni.

Clàusula del 0,7%

Es crearà un fons amb la suma del 0,7% del salari mensual/anual net dels treballadors i treballadores voluntaris, més una aportació igual de l'empresa. Aquest fons es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària que es constituirà en entrar en vigor el conveni.

L'empresa aportarà el 0,7% dels seus beneficis anuals (o dels seus beneficis per sobre de les previsions) a un fons que es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària que es constituirà en entrar en vigor el conveni.

Clàusula del descompte per vaga

Es crearà un fons de cooperació constituït per tots els descomptes per vaga aplicats als treballadors i treballadores.

Per a la gestió d'aquest fons es constituirà una comissió paritària de quatre membres, composta per la representació de l'empresa i per la representació majoritària que convoqui la vaga, la funció de la qual serà atorgar la destinació i fer el seguiment de la distribució dels fons esmentats.

La comissió es reunirà dins dels 30 dies següents en què va tenir lloc la vaga.

La donació dels fons s'ha de fer efectiva en el termini màxim dels 90 dies posteriors a la vaga.

En cas de desacord, el fons es destinarà a les ONG dels sindicats majoritaris convocants de la vaga.

La comissió paritària ha d'elaborar i exposar la informació sobre l'ús donat al fons en un lloc accessible a tot el personal de l'empresa, en acabar el projecte, o projectes, beneficiaris.

Clàusula de jornada, permisos i llicències

Les parts acorden iniciar un procés de flexibilització dels horaris i de la jornada de treball, amb la voluntat de facilitar les activitats voluntàries de cooperació i solidaritat dels treballadors i treballadores a ONG; amb el benentès que només un determinat percentatge de la plantilla podrà gaudir d'aquests drets simultàniament.

Amb aquesta finalitat s'aplicaran les disposicions següents:

- a. Reducció de fins a mitja jornada per a un màxim de X treballadors i treballadores, i la part proporcional del sou, per col·laborar amb ONG o formar-se en cooperació durant la jornada de treball.*
- b. Excedència forçosa d'un any per treballar en projectes de cooperació al desenvolupament. A partir d'aquest període s'aplicarà el que disposa el capítol d'excedències.*
- c. Permís retribuït per a un màxim de X persones treballadores per col·laborar com a voluntaris en catàstrofes naturals o ambientals que requereixen una intervenció humanitària fins al final de la campanya d'emergència.*

La concessió d'aquests permisos estarà sotmesa a l'informe de la comissió paritària de cooperació, comissió que es crearà en el mes següent a la signatura del conveni. Totes les situacions s'hauran de documentar degudament.

Clàusula de formació professional

Les parts consideren la formació professional un aspecte d'interès comú i prioritari per al desenvolupament sostenible, per la qual cosa serà també un aspecte prioritari de les accions i/o dels projectes de cooperació del fons de cooperació de l'empresa. En aquest sentit, s'acorda cofinançar anualment alguna de les formes de suport i promoció de formació professional següents, a proposta de la representació dels sindicats més representatius, i gestionades per les seves ONG de cooperació:

- *El finançament d'un projecte de formació.*
- *Finançar l'estada a l'empresa de formadors/res de països del sud.*
- *Cedir personal de l'empresa a les esmentades ONG per impartir formació professional a països del sud.*
- *Apadrinar una escola de formació professional a països del sud.*

La comissió de cooperació (o els representants) dictaminarà cada any les accions seleccionades i les entitats executores.

Clàusula de promoció de l'ocupació i l'economia social

Amb la finalitat de promoure l'economia social com a iniciativa generadora de llocs de treball idònia per al desenvolupament dels països del sud, l'empresa aportarà anualment un mínim de X€ per finançar dos projectes, proposats per la comissió paritària de cooperació, relacionats amb el foment del cooperativisme.

El fons es distribuirà a parts iguals entre les ONG dels dos sindicats més representatius. Aquestes ONG hauran d'elaborar un informe narratiu i financer en acabar el projecte, que s'haurà de lliurar a la comissió paritària.

Clàusula de la promoció dels drets laborals i sindicals

L'empresa té la ferma voluntat de fer complir la normativa laboral en tots els centres, tant la derivada de la legislació internacional com la de cada país.

Amb aquesta finalitat, i tot compartint aquest objectiu amb les representacions sindicals, l'empresa permetrà l'accés a tots els seus centres de treball del món a la persona que a cada país designi el comitè d'empresa. La finalitat de la visita serà la d'entrevistar-se amb la representació dels centres i comprovar l'acompliment de les vuit normes fonamentals del treball de l'OIT. En el cas que el centre no disposi de representació sindical, l'empresa permetrà a la persona designada pel comitè d'empresa de fer un cop a l'any una assemblea informativa a cada torn de treball.

Després de cada visita, la persona designada pel comitè elaborarà un informe sobre els incompliments de les NFT, informe que es trametrà a l'empresa i al comitè, per solucionar els incompliments comprovats.

Clàusula de la Comissió de Cooperació i del delegat i/o delegada de Cooperació

Dins dels 90 dies posteriors a la signatura d'aquest conveni es crearà la Comissió de Cooperació, composta per dos membres de la representació sindical majoritària i dos membres de la representació de l'empresa.

Aquesta Comissió tindrà per finalitat elaborar el pla de treball anual de cooperació i determinar les accions i/o els projectes als quals es destinarà el fons de cooperació.

Així mateix, i amb els objectius de fer el seguiment del pla de cooperació i de servir de lligam entre la Comissió i els treballadors i treballadores, els dos sindicats majoritaris acordaran anualment de nomenar un delegat i/o delegada de Cooperació entre els membres del comitè d'empresa.

El delegat i/o delegada de Cooperació disposarà del crèdit horari i dels mitjans necessaris per desenvolupar les funcions que li encomani la Comissió de Cooperació.

Clàusula de campanyes de solidaritat i publicitat

D'acord amb els principis de responsabilitat social i dels valors de la solidaritat i la cooperació, l'empresa vol assumir el repte de millorar les relacions amb l'entorn social, mitjançant la Comissió Paritària de Cooperació, composta per quatre membres i que es crearà durant el mes següent a la signatura del conveni. La Comissió portarà a terme les actuacions següents durant la vigència del conveni:

- *Participar en les campanyes d'ajut humanitari promogudes per Nacions Unides, com també de sensibilització de les ONGD mitjançant la donació de X€ anuals a l'ONGD catalana que consideri la Comissió Paritària de Cooperació.*
- *Participar en el desenvolupament de la Xarxa de Comerç Just, amb l'adquisició a aquests proveïdors del cafè, el sucre i els productes que proposi la Comissió Paritària.*
- *Fer esment de la solidaritat i la cooperació en les campanyes de publicitat de l'empresa, a proposta de la Comissió Paritària.*

Clàusula d'agermanaments

Les parts comparteixen la idea que el coneixement de centres de treball i dels treballadors i treballadores dels mateix sector productiu de països del sud és una oportunitat per exercir la solidaritat i la cooperació. Amb aquesta finalitat l'empresa portarà a terme les actuacions següents durant la vigència del conveni:

- *Agermanar-se amb un centre de treball del mateix sector d'un país del sud. El centre serà designat per la Comissió Paritària de Cooperació. Per tal de desenvolupar totes les*

activitats inherents a l'agermanament es destinarà un fons anual de X€, que gestionarà la Comissió Paritària.

També es crearà un fons de x€, aportat per l'empresa i destinat a finançar estades no superiors a X dies en el centre designat per a un màxim de X treballadors o treballadores per any. La Comissió Paritària establirà els criteris i la selecció de les persones interessades.

Contingut mínim del conveni col·lectiu

L'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, estableix que els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim el següent:

1. **La determinació de les parts** que el concerten, que no són unes altres que les legitimades pels articles 87 i 88 de l'ET. (Art. 85.3 a de l'ET).
2. **L'àmbit personal, funcional, territorial i temporal** d'aplicació del conveni (Art. 85.3.b de l'ET.).
3. Els **procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies** que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'Art. 82.3 de l'ET, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin referent a això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme al que es disposa en tal article (Art. 85.3.c de l'ET).
4. **La forma, condicions i termini mínim de preavís de la denúncia** del conveni col·lectiu (Art. 85.3.d de l'ET).
5. La **designació d'una comissió paritària** de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de tantes com li siguin atribuïdes, així com l'establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'Art. 83 de l'ET (Art. 85.3 i) de l'ET).

Annex 1. Igualtat

Registre retributiu

Concepte de registre retributiu

El registre retributiu és la mesura que obliga a totes les empreses a tenir un registre retributiu (Art. 5, Cap. III del RDL 902/2020) de tota la plantilla, sigui quina sigui la seva mida (segons l'article 28.2 de l'ET), desagregat per sexes i per categories professionals o llocs de treball d'igual valor, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs, i es té en conta els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, de tal forma que es pugui accedir a aquesta informació a través de la representació legal de les persones treballadores.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses a tenir aquest registre.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en els seus articles 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar el registre retributiu.

L'objecte és garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva (Art.1, Cap. I del RDL 902/2020), desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra ella, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents (Art. 9.2 i 14 de la CE i LO 3/2018, 5 desembre, de protecció de dades personals i garanties dels drets digitals).

Concepte d'igualtat retributiva

El concepte d'igualtat retributiva defineix el dret de les persones treballadores que realitzen treballs similars (o treballs amb la mateixa productivitat) a rebre la mateixa remuneració.

El concepte és utilitzat en un context de discriminació salarial, referit no només als emoluments bàsics (retribució), sinó també als complements salarials, beneficis laborals i socials, etc. Des dels organismes públics s'estan aplicant mesures per reduir aquesta pràctica mitjançant lleis i mesures de discriminació positiva.

L'empresa ha de garantir un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal i l'instrument bàsic i fonamental és la valoració dels llocs de treball de l'empresa, confeccionada a partir d'una anàlisi i valoració objectiva, transparent i amb perspectiva de gènere.

Hi ha l'obligació empresarial a tenir un registre salarial amb els valors mitjans dels salaris, complements i percepcions extrasalarials, segregats per sexe i distribuïts per grups professionals o llocs de treball d'igual valor, alhora que estableix el dret a accedir al registre salarial.

Transparència retributiva

Per garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes, tant directes com indirectes, degudes sobretot a incorrectes valoracions dels llocs de treball (treball d'igual valor, retribució inferior), s'ha de respectar el principi de transparència retributiva (Art. 3, Cap. II del RDL 902/2020), principi que aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix.

Instruments per aplicar a la obligatorietat de transparència retributiva

El principi de transparència retributiva s'ha d'aplicar almenys en els següents instruments (Art. 3.3, Cap. II del RDL 902/2020):

- En els registres retributius.
- En la auditoria retributiva.
- En el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu.
- I en el dret d'informació de les persones treballadores.

Dades del registre retributiu

Per poder calcular si hi ha bretxa salarial entre dones i homes, les dades que conformen el registre retributiu han de (Art. 5, Cap. III del RDL 902/2020):

- S'ha d'incloure tot el personal de l'empresa, inclòs el personal directiu i alts càrrecs.
- S'ha de calcular els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i totes les percepcions extrasalarials de la plantilla.
- Les dades han d'estar desglossades per sexes i s'han d'analitzar les mitjanes i les medianes del realment percebut en cada grup professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació que s'apliqui a l'empresa.
- S'ha d'especificar de manera diferenciada cada percepció salarial.
- Aquest registre es farà amb caràcter anual o en qualsevol moment que hi hagi canvis.

S'ha de consultar amb la representació legal de les persones treballadores amb una antelació d'almenys deu dies, abans de l'elaboració del registre o quan aquest sigui modificat.

Si la bretxa salarial supera el 25%, aquesta s'ha de justificar.

Accés al registre retributiu

Segons l'article 5.3 del Capítol III del RDL 902/2020, totes les persones treballadores tenen dret a l'accés a la informació de les diferències retributives promitjades.

Els representants de les persones treballadores tenen accés a tot el registre:

- Amb la informació íntegra.
- 1 any natural, període de referència (mínim).
- L'elaboració del registre haurà de ser consultada, 10 dies abans de la seva elaboració i quan sigui modificada cada període natural.

No complir aquestes obligacions es considera una infracció greu que pot ser sancionada amb multes de fins a 6.250€. Si es detecta discriminació, les multes poden ascendir fins als 187.515€. Si hi ha incompliment empresarial, pots denunciar-ho davant la Inspecció de Treball.

Registre retributiu d'empreses amb auditoria retributiva

L'article 6 de la secció primera del capítol III del RDL 902/2020 estableix les peculiaritats que ha de tenir el registre retributiu de les empreses que tinguin auditories retributives, que són totes les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat.

Tutela administrativa i judicial

Segons l'article 10 del capítol IV del RDL 902/2020, la informació retributiva o l'absència de la mateixa derivada de l'aplicació del RD 902/2020, i en la mesura que es donin els pressupòsits necessaris previstos en la legislació vigent, pot servir per portar a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunes, d'acord amb el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

L'obligació de justificació prevista (del 25 % de bretxa salarial) en l'article 28.3 de l'ET te exclusivament l'abast previst en dit article, sense que pugui aplicar-se per a descartar l'existència d'indicis de discriminació.

Igualtat retributiva de persones treballadores a temps parcial

Segons l'article 11 del capítol IV del RDL 902/2020, les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets inclosos els retributius que les persones treballadores a temps complert.

S'aplica doncs el principi de proporcionalitat retributiva (segons la norma).

Qualsevol reducció proporcional ha de garantir l'absència de repercussions negatives en el gaudiment dels drets de maternitat i la cura de menors o de persones dependents.

Enllaços d'utilitat

Enllaç a les eines per elaborar el registre retributiu del Departament de Treball:

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/einaregistreretributiu/>

Enllaç a les eines per elaborar el registre retributiu del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Enllaç a la Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf

Plans d'igualtat a l'empresa. Auditoria retributiva i valoració dels llocs de treball

Concepte de pla d'igualtat

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures avaluables per assolir la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe a les empreses.

Els plans d'igualtat són un instrument creat a partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la qual estableix que totes les empreses "han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes", i amb el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones a la feina i a l'ocupació, i el seu desenvolupament reglamentari amb el [Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per al que es regulen els plans d'igualtat](#) i el seu registre i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquestes mesures poden ser recollides amb la resta de normes de les relacions laborals a l'empresa (convenis col·lectius) o bé estar recollides de forma ordenada en un pla d'igualtat. Les mesures seran adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, i sistemes de seguiment i d'avaluació, i fixaran els objectius concrets a aconseguir en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a aconseguir en l'empresa.

Obligatorietat

Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i hauran d'adoptar, prèvia negociació mesures dirigides a evitar discriminacions entre dones i homes. També és obligatori a totes les empreses tenir protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe (Art.2.1, Cap. I del RD 901/2020).

Les empreses de més de 100 persones treballadores estaven obligades a elaborar, registrar i aplicar un Pla d'Igualtat a partir del 7 de març de 2021, i les empreses de més de 50 persones treballadores estan obligades a elaborar, registrar i aplicar el Pla d'Igualtat a partir del 7 de març de 2022 (Art.2.2 i 2.3, Cap I del RD 901/2020).

Les empreses de menys de 50 persones treballadores podran tenir un Pla d'Igualtat de forma voluntària, però ha de ser consultat o negociat amb la RLT (Art. 2.4, Cap. I del RD 901/2020).

Períodes de transitorietat

Els períodes de transitorietat que tenen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat s'estableixen a la Disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007 com a conseqüència de les modificacions del Reial Decret-Llei 6/2019, l'1 de març.

Aquests períodes que es computen des de la publicació al BOE del Reial Decret-Llei, són:

- Per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta, un any.
- Per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, dos anys.

- Per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores, tres anys.

L'entrada en vigor del Reial decreto 901/2020, de 13 d'octubre, el passat 14 de gener de 2021 (als 3 mesos de la seva publicació), fixa el termini límit el 14 de gener de 2022, per a revisar i adaptar els plans d'igualtat als requisits definits en el Reial decret esmentat.

Tant les empreses que ja contenen amb un pla d'igualtat com aquelles que estan obligades a tenir-lo per primer cop hauran d'adaptar els seus plans al nou Reial decret 901/2020 en el termini previst.

Per quantificar el número de persones treballadores en una empresa, es compta la plantilla total de l'empresa, inclòs el personal directiu i alts càrrecs, amb independència del número de centres de treball, i es compta qualsevol forma de contractació laboral (Art. 3, Cap. I del RD 901/2020).

Objectius del pla d'igualtat

L'objectiu principal: fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de tota discriminació, directa i indirecta, de les dones i el principi de transparència retributiva.

Una situació de desigualtat visible en la bretxa salarial que no ha estat reduïda en els últims anys, i que exigeix una actuació urgent i necessària per part d'Administracions, Sindicats i empreses.

Objectius específics: fomentar l'increment de la participació de les dones en el mercat de treball; millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones; potenciar el nivell formatiu de les dones; promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; eliminar tota forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe que pugui existir en l'empresa, com les derivades de la maternitat, càrregues familiars i estat civil; i prevenir i evitar les situacions d'assetjaments en l'àmbit de les relacions laborals, establint mecanismes eficaços per a la seva detecció i eliminació.

Fases de l'elaboració del pla

https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/

Mesures:

Totes les empreses estan obligades a tenir mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó d'empresa. Aquestes mesures han d'anar dirigides a tota la plantilla de l'empresa.

L'empresa farà formació per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el conjunt de la plantilla, tenint en conta els diferents càrrecs, és a dir, la direcció de l'empresa ha de tenir una visió més tècnica per tal de tenir més coneixement i aplicar-ho de forma més efectiva a la resta de la plantilla.

Tant l'empresa com la representació legal de les persones treballadores informará, farà publicitat, sensibilització i divulgació del procediment d'actuació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla, així com a fer a conèixer qui és la persona de referència per aquests casos.

L'empresa es compromet a fer una declaració de principis de tolerància zero en el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

L'assetjament sexual: definició i exemples

"Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista"

Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals:

- Verbal (difondre rumors, preguntar sobre la vida sexual, bromes sexuals, comentaris grollers, pressionar per cites, demandes de favors sexuals, etc...).
- No verbal (mirades i gestos lascius, ús de imatges o fotografies o dibuixos de contingut sexual, correus amb contingut sexual, enregistrament difusió o publicació de vídeos i imatges de la vida sexual, etc...).
- Físic (apropament excessiu, buscar quedar-se a soles, contacte físic deliberat, etc...).

L'assetjament per raó de sexe: definició i exemples

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Es relaciona amb el sexe de la persona:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- Una treballadora o treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, poden afectar als homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Entre moltes altres, es consideren comportament susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o la orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se o tractar a la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó del seu sexe.

En cap dels dos casos aquests comportaments són desitjats per la persona que els rep, i la falta d'intencions no exonera a l'assetjador.

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina (incloent viatges, reunions, etc...) pot donar-se entre companys, supervisors o persones vinculades externament (clientela, proveïdors, usuaris, etc...)

Objectiu general:

Oferir un marc de prevenció i actuació davant casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Objectius específics:

- Prevenir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Detectar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Donar eines i recolzament a la persona que pateix situacions d'assetjament per a que pugui acabar amb aquesta dinàmica de violència.

Imposar sancions a l'assetjador.

Totes les empreses, sigui quina sigui la seva mida, estan obligades a tenir un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. No hi ha l'obligació però de registrar aquests protocols a diferència dels plans d'igualtat.

En una situació d'assetjament en l'entorn laboral no s'entén com a tal el lloc físic en l'empresa, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

Tipologia i subjectes implicats

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

- Vinculat a l'assetjament sexual.
- Obligació a sotmetre's o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- La negativa s'utilitza per negar accés a promoció, formació, augment de salari, etc...
- Solen ser subjectes actius que tenen poder per decidir sobre la relació laboral.

Assetjament ambiental

- Vinculat al sexual i per raó de sexe.
- Ambient intimidatori i hostil (comentaris sexuals, bromes, etc...).
- Normalment requereix insistència i repetició de les accions.
- Pot ser produït per una persona externa a l'empresa (clientela, proveïdors, persones usuàries, etc...).

Assetjament horitzontal: entre companys/companyes

Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada

Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada - comandament

Els estudis realitzats mostren que la majoria de persones que pateixen assetjament són les dones i, encara que passa a totes les categories professionals, hi ha dones en situació de més vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- Dones subcontractades.
- Dones LGTBI.
- Homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes quan són els seus superiors jeràrquics.

Drets, obligacions i responsabilitats

La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats

Obligacions legals:

- Garantir el dret de les persones treballadores a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, a la integritat física i psíquica i a una política de seguretat i higiene, i al respecte a la intimitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu.
- Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball (mesures preventives).
- Arbitrar protocols i procediments específics d'actuació i mesures per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

Responsabilitats:

L'incompliment de les obligacions dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

1. Responsabilitat administrativa:

S'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

2. Responsabilitat judicial penal:

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi penal:

- Article 173 del Codi penal, preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

- Article 314 que estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixi la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos o multa de dotze a catorze mesos.

3. Responsabilitat judicial laboral:

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, són causes justes perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre d'altres, les conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals.

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos supòsits la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per a l'acomiadament improcedent que recull l'article 56 del TRLET:

- Una indemnització de trenta-tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.
- En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació.

La representació legal de les persones treballadores: drets i obligacions

La negociació col·lectiva és l'instrument idoni per articular els protocols, tant en l'àmbit de les mesures de prevenció, com dels procediments de resolució de denúncies. Els protocols d'empresa han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores. És necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

La Llei orgànica d'igualtat LOIEDH estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores (drets, obligacions i responsabilitats de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores).

a) Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores (article 48 de la LOIEDH).

L'article 45 de la LOIEDH assenyala que les actuacions enfront de l'assetjament són una de les accions que han de tenir en compte els plans o les mesures d'igualtat a les empreses, i es recomana que la participació de la representació de les persones treballadores en relació amb els protocols es realitzi en l'àmbit de l'empresa que treballa els plans o mesures d'igualtat (habitualment les comissions d'igualtat o el comitè d'empresa).

b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament La LOIEDH els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: "Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar." (art. 48.2).

Persones treballadores: drets i obligacions

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola.

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament, i per tant tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions. Tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions. Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament, i impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport als companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

Vies de resolució de les situacions d'assetjament

La comunicació inicial davant d'un assetjament la pot fer qualsevol persona que vegi o percebi aquestes situacions. La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment han de guardar una estricta confidencialitat.

Qui fa la denúncia?

- La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

Com es formula la denúncia?

- La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del Protocol

Què ha d'incloure el contingut de la denúncia?

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora
- Noms i cognoms de possibles testimonis
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...)

Via interna: el procediment

En el marc de la mateixa empresa, té per objectiu la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries i la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament. Per fer-ho, cal que totes les empreses disposin d'un Protocol. En la via interna es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Fase 3: Resolució

El procediment es pot iniciar per comunicació (persona afectada o externa a l'assetjament) o per denúncia (persona afectada).

S'han d'assegurar una sèrie de principis i garanties com el respecte i la protecció necessàries, la confidencialitat, el dret a la informació sobre el procediment, comptar amb el suport de persones formades en la matèria, la investigació s'ha de realitzar amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a

totes les persones implicades, no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia i col·laboració.

S'haurà de realitzar seguint unes determinades pautes d'actuació, i establir mesures cautelars durant tot el procediment per tal de protegir la persona assetjada.

Vies externes: administrativa i judicial

Via administrativa:

S'actua a través de la Inspecció del Treball. No fiscalitza la persona física a la que s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament, hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos i s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via judicial:

Jurisdicció laboral: Es procura la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques (article 177 en endavant de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social).

Jurisdicció penal: L'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes (art. 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi penal).

Cal destacar la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral.

Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa.

Sensibilització, informació i formació del protocol

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

L'elaboració i l'acord del protocol és un instrument que permet:

- Fer emergir la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'empresa.
- Expressar clarament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- Emfatitzar que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones: les persones amb responsabilitats directives i de comandament, les persones que integren el conjunt de la plantilla i les persones amb responsabilitats directes en el procés.

La difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent, negociada i acordada amb la representació de les persones treballadores i sostinguda en el temps.

Seguiment i avaluació del protocol

El seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Aquests processos permeten extreure aprenentatges del protocol que s'executa, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació cal que es detectin aquells punts per millorar, modificar o incloure del protocol i fer-ne una revisió, si s'escau.

- És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol.
- Els processos de seguiment i avaluació han de recollir la informació quantitativa i qualitativa amb perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.
- S'ha d'elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i avaluació que s'estimin oportuns, garantint les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere.
- El resultat de l'informe s'ha de difondre a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores.

Els mecanismes poden ser les reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats que poden ser les persones amb responsabilitat tècnica i política a l'organització, la persona/es de referència, les persones que integren la comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores i altres parts interessades (tercers que han col·laborat en el protocol, contractistes, destinataris dels resultats, etc).

L'avaluació la pot realitzar una persona/empresa experta externa o bé la mateixa empresa amb la participació dels actors implicats citats.

Enllaç a les eines del Consell de Relacions Laborals de Catalunya consensuades entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i la Generalitat de Catalunya

https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/

Mesures:

Totes les empreses estan obligades a tenir mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó d'empresa. Aquestes mesures han d'anar dirigides a tota la plantilla de l'empresa.

L'empresa farà formació per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el conjunt de la plantilla, tenint en conta els diferents càrrecs, és a dir, la direcció de l'empresa ha de tenir una visió més tècnica per tal de tenir més coneixement i aplicar-ho de forma més efectiva a la resta de la plantilla.

Tant l'empresa com la representació legal de les persones treballadores informará, farà publicitat, sensibilització i divulgació del procediment d'actuació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla, així com a fer a conèixer qui és la persona de referència per aquests casos.

L'empresa es compromet a fer una declaració de principis de tolerància zero en el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Annex 2. Pauta del conveni col·lectiu

Pauta de conveni col·lectiu a seguir:

Capítol I.- PARTS NEGOCIADORES

- En el cas de convenis supraempresarials, ha de constar el nom complet dels sindicats i associacions empresarials signatàries.
- En el cas de convenis col·lectius d'àmbit empresarial o inferior, el tipus de representant del personal que hagués negociat el conveni (seccions sindicals, delegats i delegades de personal o comitès d'empresa o comitè Inter centres).

Capítol II.- DISPOSICIONS GENERALS – ÀMBIT D'APLICACIÓ

- 2.1.- Àmbit funcional.
- 2.2.- Àmbit personal.
- 2.3.- Àmbit territorial.
- 2.4.- Àmbit temporal. Vigència del conveni col·lectiu, clàusula d'ultraactivitat, clàusula de vinculació a la totalitat, així com la denúncia del conveni col·lectiu: forma, condicions, termini i efectes de la mateixa.

Capítol III.- CLÀUSULES D'OCUPACIÓ, CONTRACTACIÓ I SUBCONTRACTACIÓ

- 3.1.- Període de prova.
- 3.2.- Modalitats de contractació.
- 3.3.- Ingress al treball.
- 3.4.- Altres.

Capítol IV.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DEL TREBALL

- 4.1.- Sistema de classificació professional.
- 4.2.- Promoció professional i econòmica.
- 4.3.- Ascensos.

Capítol V.- SISTEMA RETRIBUTIU

- 5.1.- Estructura salarial.
- 5.2.- Liquidació i pagament.
- 5.3.- Gratificacions extraordinàries.
- 5.4.- Percepcions extrasalarials.

Capítol VI.- TEMPS DE TREBALL

- 6.1.- Jornada.
- 6.2.- Registre de jornada.
- 6.3.- Hores extraordinàries.
- 6.4.- Teletreball

6.5.- Descans setmanal.

6.6.- Permisos.

6.7.- Vacances.

Capítol VII. IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

7.1.- Principi de no discriminació.

7.2.- Altres drets fonamentals.

Capítol VIII.- MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

8.1.- Mobilitat funcional.

8.2.- Mobilitat geogràfica.

8.3.- Modificació substancial de les condicions de treball

8.4.- Suspensió del contracte de treball.

Capítol IX.- RÈGIM DISCIPLINARI

9.1.- Faltes i sancions.

9.2.- Prescripció.

Capítol X.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

10.1.- Crèdit horari.

10.2.- Delegats i delegades de prevenció sectorial.

10.3.- Càlcul d'absències.

10.4.- Riscos psicosocials.

Capítol XI.- MEDI AMBIENT

11.1.-

Capítol XII.- RESPONSABILITAT SOCIAL D'EMPRESA (RSE)

12.1.- Clàusula de responsabilitat social d'empresa

Capítol XIII.- NOVES TECNOLOGIES

13.1.- Protecció de dades de caràcter personal.

13.2.- Ús de les noves eines tecnològiques.

13.3.- Formació i adaptació a les noves tecnologies.

Capítol XIV.- DRETS DIGITALS

14.1.- Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

14.2.- Dret a la intimitat.

14.3.- Dret a la desconnexió digital.

Capítol XV.- DRETS SINDICALS

15.1.- Delegats i delegades de personal, comitès d'empresa i delegats i delegades sindicals.

15.2.- Competències

15.3.- Representació unitària.

15.4.- Garanties i facilitats.

15.5.- Constitució i funcionament del comitè intercentres.

Capítol XVI.- FORMACIÓ PROFESSIONAL

16.1.- Formació professional per a l'ocupació.

16.2.- Accions formatives.

16.3.- Comitè per a la formació.

16.4.- Pla de formació a l'empresa.

16.5.- Formació de persones treballadores amb contracte temporal.

Capítol XVII.- COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI

17.1.- Composició.

17.2.- Competències i procediments d'actuació.

Capítol XVIII.- PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS.

Capítol XIX.- DISPOSICIONS ADDICIONALS

- Les Disposicions addicionals es refereixen a aspectes o regles que no poden situar-se en l'articulat del conveni sense perjudicar la seva coherència i unitat interna.

Capítol XX.- DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

- Les Disposicions Transitòries tenen com a objectiu facilitar el trànsit al nou règim jurídic previst en el nou conveni col·lectiu.

Capítol XXI.- DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

- Les Disposicions Derogatòries podran especificar en el nou conveni col·lectiu deroga l'anterior íntegrament o si manté vigent alguna de les seves clàusules, en aquest cas hauran de concretar-se expressament.

Capítol XXII.- DISPOSICIONS FINALS

- Les Disposicions Finals podran regular les regles de supletorietat o mandats dirigits a habilitar comissions de desenvolupament i aplicació del conveni col·lectiu.

Annex 3. Resum dels procediments art. 41 i art. 82 de l’ET

RESUM DE PROCEDIMENTS DELS ARTICLES 41 I 82 DE L’ESTATUT DELS TREBALLADORS				
ARTICLES	ARTICLE 41 ET MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL CONDICIONS DE TREBALL		ARTICLE 82.3 ET INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU	
MODIFICACIÓ	Poden modificar-se per aquest article les millores individuals o col·lectives no recollides en Conveni Col·lectiu.		Poden modificar-se per aquest article les condicions recollides en Conveni Col·lectiu.	
MATÈRIES	a) Jornada b) Horari i distribució del temps de treball c) Règim de treball a torns d) Sistema de remuneracions i quantitat salarial e) Sistema de treball i rendiment f) Funcions si excedeix de mobilitat funcional		a) Jornada b) Horari i distribució del temps de treball c) Règim de treball a torns d) Sistema de remuneracions i quantia salarial e) Sistema de treball i rendiment f) Funcions si excedeix de mobilitat funcional g) Matèries voluntàries de l’acció protectora de la Seguretat Social.	
PROCEDIMENT COL·LECTIU	-15 dies de negociació amb la RLT		-15 dies de negociació amb la RLT -7 dies resolució de Comissió Paritària -Resolució	
ACORD	SI	NO	SI	NO
TERMINI	7 dies et pot aplicar		L’acord té que contemplar les noves condicions, i durada màxima fins que es negociï un nou conveni. Ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni i a l’Autoritat Laboral.	25 dies la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius. Aquesta comissió pot determinar que els òrgan extrajudicials de solució de conflictes RESOLUCIÓ
ACTUACIÓ LEGAL	Impugnació judicials de l’acord si hi ha frau, dolo, coacció o abús de dret	Conflicte col·lectiu i/o demandes individuals que es paralitzen fins que es resolgui la col·lectiva	Impugnació judicial de l’acord si hi ha frau, dolo, coacció o abús de dret	Impugnació judicial
OPCIÓ	Si no s’accepta, però no s’impugna, les persones treballadores afectades, poden demanar l’extinció del seu contracte amb 20 dies de per any amb topall de 9 mesos (per a, b, c, d i f).		No hi ha opció indemnitzatòria. Si hi ha acord o resolució de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius ha de ser aplicat.	

Annex 4. Competències dels convenis col·lectius

