



Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Decàleg de Negociació Col·lectiva per l'any 2024

www.ugtcatalunya.cat/negociacio/

Informe novembre 2023

Índex

Decàleg de la Negociació Col·lectiva 2024	7
La negociació col·lectiva per l'any 2024	¡Error! Marcador no definido.
Clàusules	8
Àmbit d'aplicació	8
Clàusula d'ultraactivitat	8
Clàusula de vinculació a la totalitat.....	9
Ocupació	10
Clàusula d'ingrés en el lloc de treball.....	10
Clàusula del període de prova.....	10
Clàusula de prohibició i limitació de contractació d'ETTs	10
Clàusula de prioritat en la contractació de persones amb dificultats d'inserció	12
Clàusula per a limitar l'encadenament de contractes	12
Clàusula de successió d'empresa	12
Clàusula de subrogació.....	12
Clàusula d'inclusió en matèria d'ocupació.....	13
Contractació	14
Clàusula per a la reserva de places per a persones amb discapacitat	14
Clàusula per la contractació de persones amb dificultats d'inserció laboral.....	15
Clàusula d'acció positiva en igualtat de gènere	15
Contractació temporal	16
Clàusula d'informació a la RLT	16
Clàusula sobre el contracte de substitució	16
Clàusula per establir plans de reducció de la temporalitat.....	16
Clàusula de criteris de preferència.....	16
Clàusula de formació.....	17
Contractació a temps parcial i de relleu	18
Clàusula del contracte a temps parcial	18
Clàusula del contracte de relleu.....	19
Contractació fixa discontinua	20
Clàusula dels contractes fixos discontinus – convenis col·lectius d'empresa.....	20
Clàusula dels contractes fixos discontinus – convenis col·lectius de sector	21
Contractació formativa	23
Clàusula del contracte formatiu	23
Clàusula per a pràctiques professionals.....	23
Subcontractació	24
Clàusula general sobre contracta i subcontracta – empresa principal	24
Clàusula general sobre contracta i subcontracta – empresa contractista o subcontractista ...	25
Clàusula per aplicar el conveni de sector en les cooperatives de treball associat	25
Clàusula per rebre informació i garantir l'eradicació dels falsos autònoms.....	25
Classificació professional i promoció professional i econòmica en el treball	27
Clàusula de classificació professional.....	27
Clàusula de promoció professional.....	27

Sistema retributiu	28
Clàusula de compensació i absorció	28
Clàusula de revisió salarial	28
Clàusula de garantia salarial	29
Clàusula de salari mínim garantit (SMG) lligat al salari mínim de referència a Catalunya	29
Clàusula de complement per beneficis	29
Clàusula d'igual remuneració pel mateix treball o treball d'igual valor	29
Clàusula d'anàlisi dels conceptes salarials	29
Temps de treball	30
Clàusula de jornada laboral	30
Clàusula de registre de la jornada laboral	31
Clàusula d'hores extraordinàries	31
Clàusula de distribució irregular de la jornada	31
Clàusula d'estabilitat en l'ocupació	32
Clàusula dels permisos de conciliació remunerats	32
Clàusula de millora i concreció de l'articulat	33
Clàusula de permisos de conciliació no remunerats	33
Clàusula d'adaptació de la jornada per conciliació	34
Clàusula de vacances	34
El teletreball	35
Clàusula de durada mínima i màxima del treball a distància	35
Clàusula dels mitjans materials	36
Clàusula del complement del teletreball	36
Clàusula de l'establiment d'una jornada mínima presencial del teletreball	36
Clàusula de reversió	36
Clàusula de prevenció de la salut laboral en el treball a distància	37
Permisos	38
Clàusula per permetre gaudir d'un permís en un dia diferent al del fet causant	38
Clàusula d'equiparació de drets	38
Clàusula de lactància o alletament	38
Clàusula d'excedència per cura de fills	38
Clàusula d'excedència voluntària	39
Clàusula d'excedència forçosa per càrrec polític o sindical	39
Clàusula de reducció de jornada per cura de dependents	39
Clàusula de permís per visita al metge i/o acompanyar familiars	40
Clàusula de permís per acompanyar familiars a fer tràmits legals	40
Clàusula de força major – aturada improductiva	41
Clàusula de permís retributiu de conciliació	41
Clàusula de permís de baixa voluntària als majors de 61 anys	41
Clàusula de llicència retribuïda per a exàmens	41
Clàusula de llicència sense sou	41
Igualtat i no discriminació	42
Clàusula d'igualtat i no discriminació	42
Clàusula de mesures d'igualtat	43

Clàusula d'especial protecció legal davant l'acomiadament i altres actes discriminatoris	43
Clàusula de formació i reciclatge	43
Clàusula de drets laborals de les dones víctimes de violència masclista	43
Clàusula d'imatges i llenguatge no sexista i inclusiu	44
Clàusula dels drets de les persones LGTBI a l'empresa	44
Clàusula per a la no discriminació de persones amb discapacitat	46
Mobilitat funcional i geogràfica	48
Clàusula de mobilitat funcional i promoció interna	48
Clàusula de garantia de condicions mínimes i limitació	48
Clàusula de redistribució i trasllat del personal	49
Modificacions substancials de les condicions de treball	50
Clàusula del procediment específic per a la modificació substancial de les condicions de treball col·lectives o inaplicació de les condicions previstes en el conveni	51
Clàusula d'inaplicació salarial	52
Seguretat i salut laboral	53
Clàusula de crèdit horari	53
Clàusula per a delegats i delegades de prevenció sectorial	54
Clàusula del complement a les prestacions d'incapacitat temporal	54
Clàusula de protecció a la maternitat	54
Clàusula del còmput d'absències (absentisme)	55
Clàusula d'adaptació del lloc de treball a persones amb discapacitat sobrevinguda	55
Clàusula sobre persones treballadores d'edat avançada	56
Clàusula per pactar la modalitat preventiva	56
Clàusula per a l'avaluació dels riscos laborals	57
Clàusula per prevenir trastorns musculoesquelètics	58
Clàusula d'organització preventiva de l'empresa	59
Clàusula per persones treballadores especialment sensibles	60
Clàusula de vigilància de la salut	60
Clàusula d'informació i formació en matèria preventiva	61
Clàusula de coordinació d'activitats empresarials	62
Clàusula de seguretat i salut aplicable a les ETT i el seu personal cedit	62
Clàusula d'investigació d'accidents	62
Clàusula de riscos psicosocials	63
Clàusula sobre roba de treball i equips de protecció individual	64
Clàusula de prevenció de les addiccions	64
Clàusula COVID-19	65
Clàusula de prevenció per cop de calor	65
Clàusula sobre les Mútues	65
Medi Ambient	67
Clàusula general sobre la protecció del medi ambient	68
Clàusula sobre la Comissió paritària de Medi Ambient i Sostenibilitat	68
Clàusula del delegat o delegada de medi ambient i sostenibilitat	69
Clàusula de crèdit horari	71
Clàusula de formació mediambiental pels delegats i delegades mediambientals	71
Clàusula sobre el dret a la informació mediambiental	71

Clàusula sobre el dret a la formació.....	71
Clàusula sobre compra verda i contractació sostenible.....	72
Clàusula sobre Economia Circular	73
Responsabilitat Social d'Empresa (RSE).....	75
Clàusula de responsabilitat social d'empresa	75
Noves tecnologies.....	76
Clàusula de noves tecnologies i transformació digital	76
Clàusula de protecció de dades de caràcter personal	76
Clàusula de formació i adaptació a les noves tecnologies	77
Clàusules per a la protecció laboral en BYOD (Bring Your Own Device).....	77
Clàusula de gestió algorítmica.....	78
Drets digitals	79
Clàusula general de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.....	79
Clàusula del dret a la intimitat i tractament de dades en l'àmbit laboral	79
Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals	79
Clàusula del dret a la intimitat en l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.....	80
Clàusula del dret a la intimitat davant l'ús de sistemes de geolocalització	80
Clàusula del dret a la desconnexió digital	80
Clàusula per a la constitució de la Comissió per a la protecció de drets digitals.....	81
Disposicions comunes	81
Drets sindicals	83
Clàusula de drets sindicals	83
Clàusula de garanties sindicals.....	84
Clàusula de representació unitària	84
Formació professional i acreditació de competències	85
Clàusules generals de formació professional.....	85
Clàusula de la Comissió de Formació	86
Clàusula d'acreditació de competències.....	86
Clàusula del Pla de Formació a l'Empresa.....	87
Clàusula de formació per a persones treballadors amb contracte temporal	87
Clàusula de formació mediambiental	87
Comissió paritària del conveni col·lectiu	88
Clàusula del funcionament general.....	88
Clàusula del procediment per inaplicació salarial.....	88
Clàusula del procediment per resoldre discrepàncies	89
Clàusula del procediment en cas de desacord en la distribució irregular de la jornada	89
Clàusula de distribució irregular de la jornada	90
Clàusula del procediment de solució de conflictes laborals (TLC)	90
Cooperació	91
Clàusula ecosolidària.....	91
Clàusula del fons de cooperació.....	91
Clàusula del 0,7%.....	91
Clàusula del descompte per vaga.....	91
Clàusula de jornada, permisos i llicències	92

Clàusula de formació professional	92
Clàusula de promoció de l'ocupació i l'economia social.....	92
Clàusula de la promoció dels drets laborals i sindicals	93
Clàusula de la Comissió de Cooperació i del delegat i/o delegada de Cooperació.....	93
Clàusula de campanyes de solidaritat i publicitat.....	93
Clàusula d'agermanaments.....	94
Solució extrajudicial de conflictes laborals.....	95
Clàusula del Tribunal Laboral de Catalunya	95
Contingut mínim del conveni col·lectiu	96
Annex 1. Igualtat.....	97
Annex 2. Pauta del conveni col·lectiu	107
Annex 3. Resum dels procediments art. 41 i art. 82 de l'ET.....	110

Decàleg de la Negociació Col·lectiva 2024

ENFORTIM LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I GUANYEM EN DRETS!

- 1. Enfortim la negociació col·lectiva:** traslladem els mandats de les normes a la negociació col·lectiva i guanyem en drets!
- 2. Incrementos salarials i clàusules de revisió:** És l'hora de revertir els beneficis empresarials en els salaris. Cap conveni per sota del Salari Mínim de Referència a Catalunya (1.372 euros = 60% del salari mitjà a Catalunya)
- 3. Reducció de la jornada:** Cap a les 32 hores setmanals. Reducció de la jornada per llei, ara! Traslladem als convenis col·lectius un itinerari de reducció anual per arribar fins a les 32 hores.
- 4. Intel·ligència artificial (IA):** Millorem les condicions de treball i evitem els efectes negatius, amb una regulació de l'ús de la IA en el lloc de treball que garanteixi el principi de control humà, la seguretat, els principis d'equitat, la transparència i una supervisió efectiva.
- 5. Negociació col·lectiva per fomentar la salut mental i com a eina contra la sinistralitat laboral.** La salut mental, una prioritat! Prevenció per evitar accidents i malalties laborals i millorar la gestió preventiva.
- 6. Igualtat de tracte i no discriminació.** Garantim la igualtat en l'accés i el manteniment del treball i acabem amb totes les discriminacions!
- 7. Compromís ferm per la igualtat real i efectiva a la feina:** Reclamem centres de treball lliures de violències sexuals, valoracions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, registres retributius fiables i plans i mesures d'igualtat a totes les empreses.
- 8. Participació sindical, informació i formació per a una transició justa.** Transitem cap a una societat més justa i sostenible, i una economia més circular.
- 9. Nous reptes i realitats de les relacions laborals: drets digitals i teletreball amb garanties.** Defensem un entorn segur amb garanties i drets digitals. Regulem en els convenis col·lectius l'ús de les eines i tecnologies digitals en les empreses per garantir els drets.
- 10. Defensem els drets d'informació, consulta i participació com a instruments essencials de l'acció sindical a l'empresa.** Reclamem els nostres drets i vetllem pel compliment de les lleis.

Clàusules

Àmbit d'aplicació

Cal determinar l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal d'aplicació del conveni col·lectiu que, cal recordar-ho, és un contingut mínim.

Amb relació a les **clàusules sobre la ultraactivitat**, recordem que l'última reforma laboral ha modificat l'article 86 de l'Estatut dels treballadors i, per tant, **la ultraactivitat dels convenis no té límits temporals. Això vol dir que els convenis col·lectius es prorrogaran fins que siguin substituïts pels convenis nous.**

A més, aquesta nova regla s'aplicarà fins i tot en els convenis denunciats a la data d'entrada en vigor de la norma; per tant, en aquells convenis sense la clàusula d'ultraactivitat, regirà la regla de la ultraactivitat plena i no pas la de la ultraactivitat limitada.

Incloure aquesta clàusula en el conveni col·lectiu ens permetrà garantir el procediment de mediació regulat en l'Acord Interprofessional de Catalunya, quan hagi passat un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni. També ens permetrà controlar que no es deixa d'aplicar cap precepte del conveni mentre estigui en ultraactivitat, a excepció dels que expressament reculli el conveni.

Les **clàusules de vinculació a la totalitat o d'indivisibilitat del conveni**, 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 eficàcia ni el deixen sense vigor, encara que una resolució judicial hagi invalidat algun dels seus articles.

Clàusula d'ultraactivitat

Les parts signants d'aquest 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'ha d'acordar mútuament entre les parts. Durant aquest període, continua essent d'aplicació el conveni vençut.

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

1. Mediació expressa de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, que s'ha d'iniciar 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 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 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 el que s'estableix

en els procediments de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, a què 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 han d'actuar com a àrbitres per designació conjunta de les parts i el laude s'ha de dictar per unanimitat de tots els membres.

Fins a la finalització d'aquest procediment s'ha de mantenir la vigència del conveni col·lectiu.

Clàusula de vinculació a la totalitat

Aquest 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 s'invalidés algun dels pactes continguts en aquest conveni, la comissió negociadora, en el termini de 15 dies des de la fermesa de la resolució judicial, s'ha de reunir 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 arriben a un acord, han 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 en l'article X d'aquest conveni col·lectiu.

Ocupació

Mitjançant la negociació col·lectiva hem de ser capaços d'establir clàusules que garanteixin, en primer lloc, un accés a l'ocupació lliure de qualsevol tipus de discriminació i sempre sota paràmetres i criteris objectius.

Des de l'aprovació de la reforma laboral, cal recordar que els contractes s'entenen signats com a indefinits, per tant, els convenis col·lectius han de vetllar pel compliment d'aquesta norma.

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 lloc de treball

En els processos de selecció, contractació, promoció i formació per a accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació, s'han de portar a terme proves amb criteris objectius amb relació als requisits 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 pot demanar cap tipus de dada de caràcter personal i o privat, ni ha de tenir en compte l'estat civil de les persones, respectant la seva intimitat i demanant currículums 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 ha de fer publicitat de les seves ofertes de treball de forma neutra i inclusiva, per trencar així amb els estereotips de gènere o sexe i fent que no es perpetuïn més en la nostra societat.

Clàusula del període de prova

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

És 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 els 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 és d'1 mes.

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

Clàusula de prohibició i limitació de contractació d'ETTs

Queda expressament prohibida la contractació de treballadors i treballadores d'empreses de treball temporal per desenvolupar les funcions de les categories professionals que es detallen a continuació: XXXX.

----- O bé -----

La contractació laboral s'ha de realitzar 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 per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora poden atendre's directament o a través d'ETTs. Els contractes de posada a disposició signats amb empreses de treball temporal, es regeixen segons el que estableix 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 (ETTs), la direcció de l'empresa ha de facilitar a la representació legal dels treballadors (d'ara endavant RLT), en el termini de 10 dies des de la seva firma, informació sobre cada contracte de posada a disposició i el motiu del seu ús, així com la 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, s'han de tenir en compte les normes següents:

- Supòsits d'utilització.

1. El contracte de posada a disposició és l'acordat 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.

2. Es poden formalitzar contractes de posada a disposició, quan es tracti de satisfer necessitats temporals i justificades de l'empresa usuària:

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

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

c) 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 s'ha de formalitzar per escrit en els termes que s'estableixin reglamentàriament i ha d'incloure les condicions econòmiques i socials que es gaudeixin de forma col·lectiva en el centre de treball que siguin més favorables per al personal.

- Durada.

1. La durada màxima del contracte de posada a disposició és 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 ha de coincidir 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 continua prestant serveis en l'empresa usuària, es considera que aquesta persona hi queda vinculada per un contracte indefinit.

3. És 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 poden signar contractes de posada a disposició en els casos següents:

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

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

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.

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 de prioritat en la contractació de persones amb dificultats d'inserció

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 prioritzin la contractació de persones amb especials 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'aquest conveni, l'encadenament de contractes temporals està limitat a un màxim de dos o més contractes durant 12 mesos en un període de 18 mesos.

Clàusula de successió d'empresa

El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingeix per si mateix les relacions laborals, i la nova empresa queda subrogada en els drets i obligacions laborals i de la Seguretat Social de l'empresa anterior, incloent-hi els compromisos de pensions i, en general, totes aquelles obligacions en matèria de protecció social complementària que hagi adquirit en 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, han de passar a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui com fos la modalitat del contracte. L'empresa adjudicatària ha de subrogar els drets i condicions laborals reconegudes als treballadors i treballadores en aquest conveni.

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

Clàusula d'inclusió en matèria d'ocupació

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

Així mateix, les 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

El Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre o, el que és el mateix, la **reforma laboral**, publicada al BOE el passat 30 de desembre de 2021 i vigent des de l'últim dia de l'any passat, ha introduït, entre altres qüestions, modificacions relatives a la simplificació de les modalitats contractuals.

Segons explicita el mateix text normatiu “per reduir la temporalitat és necessari simplificar els tipus de contractes, generalitzar la contractació indefinida i tornar al contracte temporal la causalitat que correspongui amb la durada limitada”.

Amb aquesta intencionalitat, **les modalitats contractuals laborals existents són:**

1. Els **contractes indefinits**.
2. Els **contractes temporals**, només per circumstàncies de la producció o per la substitució d'una persona treballadora.
3. Els **contractes fixos discontinus**.
4. Els **contractes formatius**.

Al llarg de tot el text normatiu, nombroses vegades s'insta a la promoció de la negociació col·lectiva per a la concreció, via conveni col·lectiu, de determinades qüestions en matèria contractual que tot seguit us detallem.

Abans, però, volem recordar la importància d'incloure en els convenis col·lectius **clàusules de foment de la contractació de determinats col·lectius**, com les persones amb dificultats d'inserció, les persones amb discapacitat o clàusules d'acció positiva:

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

En aquest còmput no es tenen 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 s'ha de reservar, en les contractacions que es realitzin a partir de la publicació d'aquest conveni, el 2% dels llocs de treball a persones amb discapacitat.

Per aconseguir-ho, en els processos de selecció de personal per cobrir vacants, s'ha d'assegurar la participació de persones candidates amb discapacitat i contemplar criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat. En els processos en què no han participat persones amb discapacitat, o bé hi han participat però no han estat seleccionades, a efecte de verificar els processos i els mecanismes de compliment del principi d'igualtat i no discriminació, l'empresa ha d'emetre un informe a la representació de les persones treballadores, explicant-ne els motius.

Per 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 discapacitat, ja sigui per la impossibilitat d'haver trobat una persona candidata amb discapacitat per cobrir una vacant, o per acreditació de l'empresa d'especials dificultats d'incorporar persones treballadores amb discapacitat, l'empresa ha d'establir mesures alternatives de caràcter excepcional, que en tot cas han de ser temporals, transitòries i revisables. Tanmateix, l'empresa i la representació de les persones treballadores han de decidir 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 tasques següents:

- *Identificar els col·lectius i les seves dificultats d'inserir-se en el món laboral.*
- *Sensibilitzar l'empresa i el 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 en situació 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.*

Clàusula d'acció positiva en igualtat de gènere

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

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

Contractació temporal

La reforma laboral estableix que **el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit** (modificació de l'article 15 de l'ET). Per aquest motiu, n'ha **reforçat la causalitat**; així **doncs, perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat, serà necessari que s'especifiqui amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.**

En matèria de contractació de durada determinada, la reforma laboral insta a la negociació col·lectiva a establir clàusules d'informació, a regular quan s'ha d'utilitzar el contracte de substitució per completar la jornada reduïda d'un altre treballador o treballadora, fixar plans de reducció de la temporalitat, entre altres qüestions que a continuació detallem:

Clàusula d'informació a la RLT

L'empresa, durant la vigència de l'actual conveni col·lectiu, té l'obligació d'informar la representació legal dels treballadors i treballadores de:

- 1. La previsió anual de l'ús dels contractes dels contractes per circumstàncies de la producció. Aquesta informació s'ha de facilitar l'últim trimestre de cada any.*
- 2. L'existència de llocs de treball vacants.*
- 3. El nombre de persones treballadores amb contractes temporals, ja sigui per circumstàncies de la producció o per substitució.*
- 4. Les conversions de contractes temporals a fixos.*

Clàusula sobre el contracte de substitució

Amb aquesta clàusula, l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores regulen quan s'ha d'utilitzar el contracte de substitució per completar la jornada reduïda d'un treballador o treballadora. Així doncs, el contracte de substitució és vàlid per completar la jornada reduïda només en els supòsits següents:

- XX
- XX

Clàusula per establir plans de reducció de la temporalitat

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— resta 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, les parts signatàries han de treballar de manera conjunta per transformar el X% de la contractació temporal en contractació indefinida.

Clàusula de criteris de preferència

Quan l'empresa hagi de formalitzar nous contractes per cobrir noves vacants indefinides, es compromet a contractar aquelles persones que ja hagin estat contractades per l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes de posada a disposició dels treballadors i treballadores contractats mitjançant les empreses de treball temporal.

Clàusula de formació

Cal tenir en compte les treballadores i treballadors amb contracte temporal a l'empresa a l'hora d'elaborar els plans de formació professional amb l'objectiu de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professional. Per aquest motiu, durant la vigència d'aquest conveni es reserva el X% de places formatives per al col·lectiu amb contracte temporal.

Contractació a temps parcial i de relleu

Amb relació a la contractació a temps parcial i els contractes de relleu, us proposem algunes clàusules de millora del redactat:

Clàusula del contracte a temps parcial

A) Règim jurídic

El contracte de treball s'entén formalitzat/signat 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'entén per «treballador o treballadora a temps complet comparable» 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 es pot concertar per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permet l'ús 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'entén formalitzat/signat per temps indefinit quan es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors i treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors i treballadores a temps complet. En matèria de formació continuada, és 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'ha d'especificar 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 el treballador o treballadora, així com el salari corresponent, que s'ha de determinar/establir/fixar en funció de les hores fetes, en relació amb de la jornada habitual i completa que s'efectuï al centre o establiment, i ser proporcional al que s'estableix en el Conveni col·lectiu per a la categoria professional corresponent.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumeix formalitzat/signat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada, i pot 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 poden fer 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 pot 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 pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat A), paràgraf primer, d'aquest article. El treballador o treballadora ha de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís mínim de tres dies.

El pacte ha de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no pot ser superior al límit establert en el paràgraf anterior. Les hores complementàries efectivament treballades es retribueixen com a ordinàries, i es computen 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'ha 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 una persona mitjançant un contracte d'una durada de dotze hores o menys a la setmana, o quaranta-vuit o menys al mes, cal l'acord previ amb la representació dels treballadors i les treballadores. Així mateix, cal acreditar i justificar la necessitat d'ús 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 queda 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 són 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 ha de formalitzar 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 considera amb caràcter general com a permís retribuït des del moment que es formalitzi la jubilació parcial. La retribució a satisfer per l'empresa es calcula sobre la quantia que en cada cas tingui cada treballador o treballadora en les seves retribucions. Les vacances que corresponguin proporcionalment a la persona treballadora pel període d'activitat referit, s'entenen integrades i gaudides en aquest període retribuït.

Les empreses han d'atendre la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots aquells treballadors i treballadores que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir-hi, sempre que aquests compleixin els requisits legals per fer-ho i que tinguin com a mínim 6 anys de permanència en l'empresa.

Una vegada comunicat el preavís, el treballador o treballadora ha de presentar a l'INSS una sol·licitud prèvia i, una vegada rebi d'aquest organisme la conformitat respecte del compliment inicial dels requisits exigits legalment, posar-ho en coneixement de l'empresa perquè faci els tràmits corresponents per a la jubilació.

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

Contractació fixa discontinua

Des de l'1 de març de 2022, aquest tipus de contractes s'han de formalitzar per **dur a terme treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per a aquelles activitats que tinguin períodes d'execució curts, determinats o indeterminats.**

La reforma laboral permet que la negociació col·lectiva, a través dels convenis col·lectius, detalli algunes qüestions, com ara les activitats, els elements essencials d'aquest tipus de contractes o els criteris de crida.

Altres qüestions més específiques, però, han quedat reservades per negociar en els convenis col·lectius de sector. A continuació us detallem algunes clàusules que us poden ser d'utilitat en funció del vostre àmbit de negociació (empresa o sector):

Per a convenis col·lectius d'empresa:

Clàusula dels contractes fixos discontinus – convenis col·lectius d'empresa

Activitats o tasques.

A l'empresa o centre de treball només es poden subscriure aquest tipus de contractes quan l'activitat o tasca objecte de contracte, estigui identificada en la llista acordada, entre l'empresa i la representació legal de treballadors i treballadores i que a continuació es detalla:

Llista d'activitats o tasques susceptibles de ser contractades mitjançant el contracte fix discontinu:

- XX
- XX

Elements essencials dels contractes.

En els contractes fixos discontinus que se signin en l'àmbit d'aquesta empresa o centre de treball, han d'aparèixer necessàriament els elements essencials de l'activitat laboral que a continuació es detallen:

- Període d'activitat
- Jornada i la seva distribució horària
- Règim de crida
- Altres

La crida.

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 fa per ordre d'antiguitat i a través del mitjà o mitjans que a continuació es detallen: XXX. Les crides s'han de fer respectant sempre l'antelació que en aquest conveni es fixa i que és de XX dies.

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

Informació.

L'empresa o centre de treball ha de donar trasllat a la representació legal dels treballadors i treballadores, a l'inici de cada any i no més tard del 31 de gener, del calendari amb les previsions de crida anual o semestral.

A més, també ha d'informar la representació legal de treballadors i treballadores de les altes efectives de les persones treballadores discontinües una vegada s'hagin produït i de l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari.

Per a convenis col·lectius de sector:

Clàusula dels contractes fixos discontinus – convenis col·lectius de sector

Activitats o tasques.

A les empreses o centres de treball que els sigui d'aplicació aquest conveni col·lectiu de sector, només es poden subscriure contractes fixos discontinus quan l'activitat o tasca objecte de contracte, estigui identificada a la llista que a continuació es detalla:

Llista d'activitats o tasques susceptibles de ser contractades mitjançant el contracte fix discontinu:

- XX
- XX

Elements essencials dels contractes.

En els contractes fixos discontinus que se signin en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu de sector, ha d'aparèixer necessàriament els elements essencials de l'activitat laboral que a continuació es detallen:

- Període d'activitat
- Jornada i la seva distribució horària
- Règim de crida
- Altres

La crida.

La crida de les persones treballadores fixes discontinües es fa per ordre d'antiguitat i a través del mitjà o mitjans que a continuació es detallen: XXX. Les crides s'han de fer sempre respectant l'antelació que es fixa en aquest conveni col·lectiu de sector i que és de XX dies. Es fixa que el termini màxim d'inactivitat entre subcontractes no sobrepassarà mai els 3 mesos.

Aquest conveni estableix un període mínim de crida anual de XX dies/setmanes.

S'estableix també la quantia de XX.XXX euros d'indemnització per a aquells treballadors i treballadores a qui no se'ls hi renovi la crida. Per tenir dret a aquesta indemnització que es fixa, és necessari que el treballador o treballadora amb contracte fix discontinu hagi tingut la seva activitat suspesa com a mínim els dies o setmanes que es fixen com a període mínim de crida anual.

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).

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

Borsa d'ocupació sectorial.

Aquest conveni de sector fixa una borsa sectorial d'ocupació en la qual s'inclouen, durant els períodes d'inactivitat, els treballadors i treballadores fixos discontinus, per tal d'afavorir la seva contractació i la seva formació contínua.

Informació.

Les empreses emparades per aquest conveni col·lectiu de sector han de donar trasllat del calendari amb les previsions de crida anual o semestral a la representació legal dels treballadors i treballadores a l'inici de cada any i no més tard del 31 de gener.

A més, també han d'informar la representació legal de treballadors i treballadores de les altes efectives de les persones treballadores discontinües una vegada s'hagin produït i de l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari.

Contractació formativa

La reforma laboral ha establert dues úniques modalitats contractuals, vigents des del passat 30 de març de 2022: el contracte de formació en alternança i el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

La reforma laboral deixa en mans de la negociació col·lectiva qüestions com la retribució, la determinació dels llocs de treball, la durada del contracte, el període de prova, entre altres. Les clàusules que a continuació us proposem, recullen aquestes qüestions:

Clàusula del contracte formatiu

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 ensinistament que comporten les esmentades comeses, per aquest motiu a continuació es determinen els llocs de treball o activitats susceptibles de ser cobertes amb un contracte formatiu.

Llistat de llocs / activitats / nivells o grups professionals:

- XX
- XX

El salari que ha de percebre aquest personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 80% el primer any i el 90% el segon any de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu, no pot ser inferior a l'establert en les taules salarials per a la categoria professional que correspongui.

El període de prova d'aquests tipus de contractes és de menys de 30 dies naturals.

La durada mínima del contracte és de sis mesos i la màxima d'1 any. Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, la persona treballadora no podrà ser contractada sota aquesta modalitat per aquesta ni per cap altra empresa.

Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet d'aquelles persones que hagin estat contractades prèviament amb alguna de les dues modalitats contractuals (formació en alternança o contracte de la pràctica professional) i n'hagi finalitzat la durada màxima prevista.

L'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors i treballadores dels acords de cooperació educativa o formativa, dels plans o programes formatius individuals, els requisits i les condicions en què es desenvolupen les tutories i les diverses contractacions en el marc de diversos contractes vinculats a un únic cicle.

Clàusula per a pràctiques professionals

Les pràctiques professionals realitzades per estudiants com a part dels seus estudis, no poden 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 fan a través dels corresponents programes de cooperació amb centres educatius, conforme a la normativa específica que els possibilita. La representació dels treballadors i treballadores ha de ser informada sobre aquests convenis de col·laboració amb institucions docents que proporcionin becaris i becàries.

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, molt sovint, 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.**

El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes és el del sector de l'activitat desenvolupada per la contracta o subcontracta. No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista tingui conveni propi d'empresa, serà d'aplicació aquest, tenint en compte que aquest ja no tindrà prioritat aplicativa en matèria salarial.

Quant 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 d'aquesta decisió amb caràcter previ el comitè d'empresa o els delegats i delegades sindicals.

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.

Diferenciem entre:

- a) **Clàusules que hem d'aplicar si som la representació legal dels treballadors i treballadores de l'empresa principal.**

Clàusula general sobre contracta i subcontracta – empresa principal

Quan l'empresa contracti o subcontracti altres empreses la realització de serveis corresponents a l'activitat pròpia dels llocs de treball, ha d'informar-ne la representació legal de treballadores i treballadors amb caràcter previ de X setmanes a l'inici de la contracta o subcontracta, del nom o raó social, domicili, número d'identificació fiscal; l'objecte, durada i lloc de l'execució de la contracta; el nombre de persones treballadores que seran ocupades per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal i les mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives de riscos laborals.

L'empresa principal ha de facilitar a la representació legal de treballadores i treballadors, tantes vegades com sigui sol·licitat, l'accés al llibre de registre que haurà de tenir quan comparteixi de manera continuada un mateix centre de treball amb les empreses contractistes o subcontractistes.

Aquest conveni col·lectiu estableix la capacitat de la representació legal de treballadores i treballadors i que es concreta en: (detalleu aspectes concrets d'aquesta capacitat). Es determina que l'àmbit d'actuació de la representació legal és la que a continuació es detalla: (especifiqueu l'àmbit d'actuació) i es fixa un crèdit horari de XX hores mensuals, tenint en compte que s'ampliarà fins a XX hores mensuals quan els treballadors i treballadores de les empreses contractistes o subcontractistes no tinguin representació legal i acudeixin a la representació legal de l'empresa principal per resoldre dubtes o qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball.

Quan es comparteixi de manera continuada el centre de treball i entenent de manera continuada XX mesos dintre d'1 any, les representacions legals d'ambdues empreses (la principal i la contractista o subcontractista) i a efectes de coordinació sobre les condicions d'execució de l'activitat laboral, es poden reunir amb el caràcter temporal que les pròpies parts acordin i l'empresa principal haurà de facilitar sempre els espais i els mitjans necessaris per dur-se a terme.

- b) Clàusules que hem d'aplicar si som la representació legal dels treballadors i treballadores de l'empresa contractista o subcontractista.

Clàusula general sobre contracta i subcontracta – empresa contractista o subcontractista

L'empresa està obligada a informar-nos, abans de l'inici de cada execució de la contracta o subcontracta, de la identitat de l'empresa principal per la qual es prestaran els serveis en cada moment, de l'objecte, durada i lloc de la contracta, el nombre de persones treballadores que seran ocupades així com de les mesures preventives previstes.

Quan es comparteixi de manera continuada el centre de treball i entenent de manera continuada XX mesos dintre d'1 any, les representacions legals d'ambdues empreses (la principal i la contractista o subcontractista) i a efectes de coordinació sobre les condicions d'execució de l'activitat laboral, poden reunir-se amb el caràcter temporal que les pròpies parts acordin i l'empresa principal ha de facilitar sempre els espais i els mitjans necessaris per dur-se a terme.

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 pot tenir com a conseqüència la pèrdua de drets que la mateixa 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'han d'incloure, en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, les cooperatives de treball associat.*
- *S'ha 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 limita a tasques suplementàries 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 a l'hora d'externalitzar qualsevol de les seves tasques a cooperatives i/o empreses multiserveis, ha d'aplicar íntegrament, als socis treballadors i treballadores, als treballadors i treballadores per compte propi i/o d'altri 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 d'aquest 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, està obligada a informar-ne, amb caràcter previ, la representació legal de les persones treballadores abans de prendre aquesta decisió.

L'empresa també es compromet a informar a la representació legal de les persones treballadores, 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 que s'estableix la prioritat de contractar aquells treballadors i treballadores acomiadats per l'empresa en etapes anteriors per raons objectives o la incorporació d'autònoms dependents.

Classificació professional i promoció professional i econòmica 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 que 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, s'han de classificar, obligatòriament, en grups professionals.

Els paràmetres dels grups professionals s'han de definir prèviament segons conceptes objectius com l'autonomia, la responsabilitat, el comandament, els coneixements, la iniciativa i la complexitat, entre altres.

Clàusula de promoció professional

La promoció professional de les persones treballadores s'ha de portar sempre a terme amb caràcter objectiu i neutral i tenint com a referència les circumstàncies següents: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, història professional, experiència, entre altres.

Es pot donar compliment al principi d'acció positiva sempre que l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores així ho considerin oportú. Així doncs, es poden establir exclusions, reserves i preferències, de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de promoció ha de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

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.

En l'actual context d'elevada inflació amb una pujada de preus generalitzada és imprescindible garantir increments salarials que permetin recuperar la pèrdua de poder adquisitiu acumulat al llarg dels anys. Aquesta pèrdua acumulada s'ha vist agreujada durant el 2022 pels alts nivells d'inflació i les pujades salarials per sota de l'augment dels preus.

Per això, els increments salarials han d'anar encaminats a fer front a la inflació a l'hora que han de permetre, a mig termini, mantenir els llocs de treball i contribuir a la reducció de les desigualtats.

És imprescindible incloure en els convenis col·lectius, clàusules de garantia salarial amb efectes retroactius per al cas que la inflació a final d'any sigui superior a la prevista, per evitar que un augment dels preus superior al volgut inicialment, acabi per absorbir el guany de poder adquisitiu pactat.

Els treballadors i les treballadores no poden acabar pagant de la seva butxaca, la incidència sobre els preus de factors que res tenen a veure amb ells i que no controlen.

És necessari millorar els salaris més baixos, introduint als convenis col·lectius el salari mínim de referencia a Catalunya de 1.319 euros (el 60% del salari mitjà a Catalunya).

Per evitar la compensació i absorció de les pujades salarials cal incorporar als convenis col·lectius, la regulació de la compensació i l'absorció dels salaris, ja que aquesta existeix excepte que la limiti el propi conveni col·lectiu, motiu pel qual és important introduir una clàusula o recomanació.

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.

Clàusula de compensació i absorció

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

Clàusula de revisió salarial

S'acorda aplicar un increment salarial inicial del X% 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) lligat al salari mínim de referència a Catalunya

Pel present conveni, s'acorda que les persones treballadores, en jornada completa, rebran un salari mínim garantit anual de 19.202€ bruts per l'any 2024, d'acord al que fixa el salari mínim de referència a Catalunya, 19.502€ bruts per l'any 2024 i 19.800€ bruts per l'any 2025.

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

Clàusula de complement per beneficis

Les empreses estaran obligades a pagar anualment un complement per beneficis, consistent en el repartiment del X% del que s'estableix en els comptes anuals entre cada una de les persones treballadores de l'empresa, en proporció a les hores treballades.

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, impedit imposicions unilaterals per part de l'empresa.**

La gestió flexible del temps de treball cada vegada és 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 a favor de l'empresa i vulnerant la conciliació de la seva vida personal i familiar.

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.

Serà necessari:

- Negociar sempre la facultat de distribuir irregularment la jornada de treball.
- Adoptar 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.
- Pactar la distribució del temps de treball i la seva modificació en situacions d'urgència i en supòsits de normalitat.
- Fixar 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.

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.

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 per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per 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 37.5. 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 per aquest 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 prenatals 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 necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

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 23 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 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 es pot portar a terme mitjançant la negociació col·lectiva. No es pot fixar 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 pot 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 pròrroques 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 són revisats i revisables amb una periodicitat de X mesos a l'any i s'aniran establint pròrroques 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 posa a disposició de la persona que treballi a distància i/o teletreballi els mitjans materials següents: ordinador, telèfon, línia ADSL, etc., 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 assumeix el reforç tècnic adequat per al correcte funcionament dels mitjans materials facilitats.

Clàusula del complement del teletreball

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

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

----- O bé -----

Els treballadors i treballadores que presten serveis a l'empresa en règim de teletreball, reben un complement salarial de X euros bruts anuals, que s'abonen en parts iguals a cadascuna de les X mensualitat ordinàries. Aquesta quantitat ha de compensar, a banda de les incomoditats que pot suposar el fet de tenir l'oficina al domicili, les despeses ordinàries de calefacció, llum, neteja, etc.

Al mateix temps, el treballador o treballadora disposa 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 quan es treballa 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, cal informar 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 ha de garantir un bon disseny ergonòmic del lloc de treball i, juntament amb el Servei de prevenció de riscos laborals, prendre 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 ha de realitzar 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 s'han de dur a terme en la zona habilitada per a 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, cal notificar-ho amb 48 hores d'antelació i l'autorització de la persona teletreballadora.

L'empresa ha de disposar 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 aquest duri, el treballador o la treballadora pot gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant 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, es té dret a una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. La persona treballadora, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspon a la persona treballadora. Aquest dret pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de parts múltiples.

Les persones que treballin per torns poden 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, període a gaudir immediatament després del permís maternal.

Clàusula d'excedència per cura de fills

La persona empleada té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill o filla, tant si és per naturalesa, per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, des de la resolució judicial o administrativa.

També té dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, 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 aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, dones i homes. No obstant això, si dues o més persones treballadores del mateix centre generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre de treball o de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si s'escau, s'estigui 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 persona té dret a assistir a cursos de formació professional, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos primers anys, es té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda 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 hagi estat declarat o declarada 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 un any ni superior a cinc. La reincorporació, si escau, s'ha de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb un mes d'antelació. Si hi ha dues persones de la mateixa família o més que presten els seus serveis a la mateixa empresa, només una d'elles pot acollir-se a aquest benefici.

Clàusula d'excedència voluntària

La persona amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any, té dret a una excedència voluntària d'un termini no menor a quatre mesos ni superior a cinc anys, excepte pacte exprés entre les parts. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, la persona ha de treballar un nou període de com a mínim un any 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 té una durada igual a la que duri la seva representació. La readmissió és automàtica en aquests casos, i s'ha de notificar amb un mes d'antelació.

Clàusula de reducció de jornada per cura de dependents

1. Qui tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, o cònjuge parella de fet, familiars fins al segon grau de consanguinitat i persones convivents quan no es puguin valdre per si mateixes, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, com a mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
2. Els treballadors i treballadores que tinguin un sistema de treball per torns, tenen 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, poden 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 s'han de sol·licitar, llevat d'excepcions degudament motivades, amb un període mínim de quinze dies.
5. Els objectius i l'avaluació d'acompliment s'han d'adaptar d'acord amb la nova jornada.

La persona treballadora ha de sol·licitar a Recursos Humans la petició de reducció de jornada mitjançant un escrit personal, i concretar-hi el període de reducció de jornada i l'horari sol·licitat.

Aquest permís s'ha de sol·licitar 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, cotitza d'acord amb el que s'estableix legalment per a aquests supòsits de reducció de jornada.

Clàusula de permís per visita al metge i/o acompanyar familiars

Per al temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan l'horari de consulta coincideixi amb el de treball i el facultatiu de medicina general prescrigui aquesta consulta. La persona treballadora ha de presentar a l'empresa el justificant oportú.

Quan sigui necessari acompanyar familiars al metge assistència a facultatius de medicina general o de medicina privada) es disposarà de fins al un 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 la consulta de medicina general o d'especialista.

----- O bé -----

Les persones que treballen a l'empresa tenen dret a adaptar la seva jornada per acompanyar als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (CDIAP) la canalla menor de sis anys que necessitin rebre aquesta mena d'atenció. L'adaptació de la jornada s'ha de sol·licitar amb una antelació de quinze dies a la data d'efectivitat, llevat que no sigui possible complir amb el termini de preavis per raons imputables a la planificació del CDIAP; a més, el treballador o treballadora també ha de preavisar en un termini de quinze dies la finalització del període d'adaptació que, llevat d'acord entre les parts, finalitzarà quan l'infant compleixi sis anys.

Així mateix, es té dret a un permís no retribuït pel temps indispensable per assistir a reunions o visites en aquests centres. Aquest permís s'ha de sol·licitar amb suficient antelació i cal justificar l'assistència després del seu gaudiment.

Quan les dues persones progenitores treballin en la mateixa empresa, només una d'elles pot gaudir del dret d'adaptació de la jornada i/o del permís no retribuït llevat que el CDIAP requereixi la presència d'ambdues.

Clàusula de permís per acompanyar familiars a fer tràmits legals

1. Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, els treballadors i treballadores tenen dret a una llicència pel temps necessari per al seu compliment, sempre que no puguin fer-ho fora de l'horari de treball.

2. En tot cas, als efectes de l'acord, es considerar deure inexcusable de caràcter públic o personal els següents:

- a) Citacions de jutjats, comissaries, governs 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 segon 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 notarials.
- e) Tràmits necessaris en organismes oficials (gestió i petició de dependència, tràmits en serveis socials, tràmits de prestacions en l'àmbit social, etc.).
- f) L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests dels quals formin part en qualitat de càrrec electe com a regidor o regidora, diputat o diputada, membre de la junta, parlamentària o parlamentari.

Clàusula de força major – aturada improductiva

En 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 de l'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 de fer a la Inspecció de Treball.

Clàusula de permís retributiu de conciliació

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

Clàusula de permís de baixa voluntària als majors de 61 anys

La persona que compleix els 61 anys sigui baixa voluntària a l'empresa i acrediti més d'un any d'antiguitat en la mateixa empresa, pot gaudir d'un permís de nou mesos retribuïts amb el salari real, sempre que el treballador o treballadora preavis amb un mes d'antelació a l'inici del permís.

Aquest permís s'ha de gaudir durant els mesos immediatament anteriors a la data de la baixa en l'empresa, llevat de pacte entre les parts. El permís es redueix 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 té 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 té 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 han de ser retribuïdes.

Clàusula de llicència sense sou

a) En cas extraordinari, degudament acreditat, es poden concedir llicències pel temps que calgui, sense sou, amb el descompte del temps de llicència a efecte de l'antiguitat.

En les empreses en què el procés productiu ho permeti, les persones treballadores amb una antiguitat superior a cinc anys poden sol·licitar una llicència sense sou pel límit màxim de dotze 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, de 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 pot 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 de tracte i no discriminació efectiva i real als llocs de treball.

A Catalunya, la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació**, i en l'àmbit estatal, la **Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación** han fet grans passos per dotar la nostra societat d'un marc legal favorable per garantir la igualtat i la no-discriminació i per prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació.

Cal tenir a compte, a més, que totes les empreses estan obligades, per imperatiu legal, a tenir mesures per a la igualtat, a elaborar un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, a tenir un registre retributiu i a garantir el dret d'informació de les persones treballadores, i que totes aquelles empreses obligades a tenir un pla d'igualtat estan obligades a elaborar una auditoria retributiva.

Cal tenir en compte que a principis d'abril de 2022, el Ministerio de Trabajo y Economía Social i el Ministerio de Igualdad a través de l'Instituto de las Mujeres, van publicar **l'eina de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, per identificar i visibilitzar les diferències retributives entre dones i homes**, tal com marca el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Clicant l'[enllaç](#) següent:

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

accedireu a la web del Ministeri, on **trobareu la guia d'ús de l'eina i l'eina de valoració dels llocs de treball**.

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 erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en llurs articles 20 i 21, i amb l'aprovació del Projecte de Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, el 2022, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de les persones LGTBI.

Les parts recomanem que és convenient, especialment en els 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, com també per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Aquestes mesures s'hauran d'avaluar i revisar dins el termini i en la forma escaient que concretin les parts negociadores.

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

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

Clàusula de formació i reciclatge

Les necessitats de formació i reciclatge de les treballadores i treballadors s'han de realitzar 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 d'aquest Conveni col·lectiu es comprometen a difondre els drets i garanties de les persones treballadores que siguin víctimes de violència masclista i a pactar mesures que les amplii.

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 té 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 l'adaptació del seu lloc de treball; i als suports que necessiti per raó de la seva discapacitat per a la seva reincorporació, 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 i en la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes a l'apartat anterior donaran lloc a una 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 treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o hagin exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen 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 s'ha de fer en les mateixes condicions existents al

moment de la suspensió del contracte de treball i garantint els ajustos raonables que es puguin necessitar per raó de discapacitat.

4. Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, es consideren justificades i s'han de remunerar, 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 les considera en situació de cessament temporal de l'activitat en els termes previstos en el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, i se'ls suspèn de l'obligació de cotitzar durant un període de sis mesos, els quals es consideraran de cotització efectiva a efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació es considera assimilada a l'alta.

A l'efecte del previst en el paràgraf anterior, s'ha de prendre 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 disposa 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.

S'han de desenvolupar les mesures necessàries perquè les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista que tinguin acreditada la seva situació, no les perjudiquin ni laboralment ni econòmicament.

Clàusula d'imatges i llenguatge no sexista i inclusiu

En la redacció del conveni s'han de fer servir imatges i un llenguatge no sexista, que no emprin 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 ha d'utilitzar un llenguatge no sexista, igualitari i inclusiu tant en els 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'ha d'evitar la referència a les paraules *pares* i *pare* i substituir-les per *persones progenitores* i *l'altre progenitor o progenitora*.

Clàusula dels drets de les persones LGTBI a l'empresa

Com ja hem fet referència anteriorment, a Catalunya la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació i, en l'àmbit estatal, la *Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación* han fet grans passes per dotar a la nostra societat d'un marc legal favorable per garantir la igualtat i la no-discriminació i per prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació també en l'àmbit laboral, així com la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix l'obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar

qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb la representació legal de treballadores i treballadors.

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 a la treballadora o treballador 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, així com atendre els possible efectes derivats dels riscos psicosocials que poen patir 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 en els quals 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 cal 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 a 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 una clàusula que apel·li a la sensibilització. Per adaptar el contingut podeu utilitzar el "Glossari bàsic de termes LGTBI" elaborat per la UGT de Catalunya.

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

https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/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 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 absències.

Mobilitat funcional i geogràfica

L'empresa pot organitzar-se de la manera que consideri més convenient i oportuna per assolir els seus objectius o millorar el seu negoci. Aquest poder de direcció, però, ha de respectar en tot moment les lleis, el conveni col·lectiu, el contracte de treball i la dignitat de les persones treballadores.

Regular clàusules de mobilitat funcional i geogràfica en el conveni col·lectiu ens permetrà garantir aquesta dignitat a què fèiem referència i dotar la mobilitat, tant la funcional com la geogràfica, de les garanties mínimes exigibles.

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 és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. Així mateix, en qualsevol cas, l'empresa ha de garantir el període de temps necessari de formació i adaptació a aquestes funcions. L'empresa ha de donar 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 a la feina, la formació i l'accés a categories i responsabilitats superiors, i assegurar-ne la publicitat per igual a tot el personal que hi pugui accedir.

A l'efecte de promoció professional, l'ascens s'ha de fer 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 amb relació als requisits 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 és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, i, en qualsevol cas, l'empresa ha de garantir 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 a la representació de les persones treballadores, així com les raons que la motiven i la durada estimada.

La persona treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomanar funcions inferiors, en els quals s'ha de mantenir la retribució d'origen.

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

Així mateix, si una treballadora o treballador, realitza funcions de categoria superior 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 és de cinc mesos en un període de quatre anys.

Clàusula de redistribució i trasllat del personal

En el cas que l'empresa, conforme a les necessitats de l'organització i productivitat, decideix redistribuir el personal, ho ha de fer respectant-ne la categoria i/o el nivell professional i concedint a les persones afectades el temps d'adaptació suficient i racional amb la deguda consideració de les situacions personals individuals.

Si l'empresa canvia la ubicació del lloc de treball del personal, ha de facilitar-los el transport i abonar-los el temps extra invertit, analitzant individualment les situacions contemplades. L'empresa està obligada a comunicar a la plantilla afectada 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 (d'ara endavant, MSCT) (art. 41 de l'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 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 previst a l'article 41 de l'ET.

La inaplicació de les condicions de treball establerta en el Conveni Col·lectiu està recollida en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. La reforma laboral del 2012 va fer extensiva la inaplicació a pràcticament les mateixes matèries que les MSCT.

En el cas que el conveni col·lectiu no disposi d'una clàusula que garanteixi els procediments de MSCT, si l'empresa planteja aquest procediment, 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 gestionada 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 que les matèries previstes en un procediment i altre 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 la justificació que aquesta mesura proposada és la necessària i que és proporcional al problema existent. Les empreses sempre demanen a la plantilla un sacrifici superior al que necessita; per tant, hem de reduir l'impacte tant com ens ho permeti la negociació.
5. Exigir a la companyia poder conèixer quines mesures planteja per mitigar l'impacte de la MSCT en les persones treballadores.
6. Exigir saber quina durada ha de tenir la mesura.
7. Si finalment veiem que la mesura està justificada, oferim per escrit una alternativa a la proposta de l'empresa, que té el mateix resultat o similar, 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, l'Estatut dels Treballadors preveu procediments legals per a la 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, serà més fàcil defensar que la mesura imposada no s'ha complert amb el procediment, que no ha estat prou justificada o que no ha respectat la tendència a minimitzar l'impacte en les persones treballadores perquè la companyia no va acceptar una alternativa similar que es va oferir en el marc d'una inaplicació..

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

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, es pot 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 aquest 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 pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren 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 s'ha de regir pel que s'estableix en aquest article. El període de consultes establert en ambdós procediments s'ha de dur a terme amb la RLT o, si no n'hi ha, amb una comissió d'un màxim de tres membres, integrada per treballadors i treballadores de la mateixa empresa i escollida per ells democràticament, o una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representants del sector al qual pertany l'empresa, i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa.

El període de consultes s'inicia amb el lliurament de la documentació que acrediti la mesura o mesures sol·licitades, que necessàriament ha d'incloure el saldo i el 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 consideri oportú d'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 pot 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 han d'establir un calendari de reunions (amb un mínim de tres reunions) en les quals es tractarà sobre:

- La idoneïtat de les mesures proposades
- La proporcionalitat d'aquestes mesures amb els fets causants
- La durada de les mesures
- La reversibilitat de les mesures.

En qualsevol cas, les parts han de tractar d'atenuar les conseqüències de les mesures en les condicions laborals de les persones treballadores.

Finalitzat el període de consultes, la part que representa els interessos de les persones treballadores ha d'emetre un informe, favorable o bé desfavorable.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de set 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 de l'ET, la consulta a la Comissió Paritària i/o el procediment del TLC es pot fer en qualsevol moment del procés, o en els set 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 poden 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 mateixos treballadors i treballadores, les raons justificatives d'aquesta decisió dins el termini de vint dies des de la publicació del conveni; en els anys següents, dins dels vint dies a partir de la publicació de les Taules salarials de cada any. Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de remetre necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni.

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

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

Si no hi ha acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, que l'ha de tramitar segons el que disposa el Procediment específic per a la inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni.

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

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 perquè incideix en dos drets bàsics dels treballadors i 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 tenen 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 és 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 de delegat de prevenció sectorial. S'estableixen dos delegats i delegades de prevenció distribuïts i nomenats per les respectives federacions de les organitzacions sindicals signants del conveni.

Clàusula del 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 sigui 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 els 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 sobre persones treballadores d'edat avançada

Es consideren d'edat avançada les persones treballadores de 55 i més anys d'edat.

L'avaluació de riscos laborals tindrà en compte el factor edat, així com les exigències i els riscos del lloc de treball, les capacitats funcionals i l'estat de salut del treballador o la treballadora.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o fos insuficient, els treballadors i les treballadores d'edat avançada que presenten una especial sensibilitat seran destinats a un altre lloc de treball compatible amb el seu estat de salut i respectant els principis de la mobilitat funcional. En cas de no existir un lloc de treball o funció compatible, podrà ser destinat a un lloc de treball o funció de diferent categoria, conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

L'empresa realitzarà reconeixements mèdics complementaris als de vigilància de la salut: vista, audiometries, mamografies, PSA, electrocardiogrames i d'altres que es puguin considerar d'interès, prèvia consulta amb els delegats i les delegades de prevenció.

L'empresa fomentarà la formació permanent que permeti el desenvolupament i l'actualització de les capacitats a qualsevol edat.

L'empresa promourà el desenvolupament de noves funcions adaptades a l'experiència i transmissió del coneixement (formació, tutories, consultoria, assessorament, etc.) a les que podran optar, de forma voluntària, les persones d'edat avançada.

Es prohibeix el treball nocturn (o en tot cas, s'estableix la seva voluntarietat) per aquells treballadors i treballadores d'edat avançada.

Clàusula per 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 interlocutors amb el servei de prevenció aliè, així com es pactarà la formació que hauran de tenir aquestes últimes.

----- O bé -----

L'empresa crearà un servei de prevenció propi que assumirà, com a mínim, dues especialitats preventives. El servei de prevenció ha d'estar en condicions de proporcionar tant al comitè de seguretat i salut com a l'empresa l'assessorament i el suport que necessiti en funció dels riscos que presenti en els termes que concreta l'article 31.1 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

Clàusula per a l'avaluació dels riscos laborals

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. Segons l'Art. 15 de la LPRL sobre els principis de l'acció preventiva, s'estableix l'obligació empresarial de determinació de l'existència, o no, de riscos laborals per a tots els llocs de treball. En el cas que existissin aquests riscos per a la seguretat i salut de les persones treballadores i fossin evitables, hauran d'eliminar-se. Si no es poguessin evitar, s'haurà de realitzar l'avaluació de riscos, per a reduir-los mitjançant l'aplicació de les mesures preventives necessàries.

Prèviament a la realització de l'avaluació de riscos, l'empresa té el deure de consultar a la representació de les persones treballadores sobre el procediment d'avaluació de riscos.

En la realització de l'avaluació de riscos ha de tenir-se en compte la perspectiva de gènere a l'hora de dur-la a terme, així mateix es dotarà de perspectiva de gènere a les mesures preventives que es desprenguessin de les conclusions de l'avaluació de riscos.

Tot lloc de treball amb el risc d'exposició a agents químics, biològics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., ha de ser avaluat havent-se informat prèviament als delegats i delegades de Prevenció per a facilitar-los la seva presència.

Es realitzarà l'avaluació de riscos d'origen psicosocial i organitzatiu, guardant la deguda confidencialitat de les persones treballadores i comptant amb la col·laboració dels delegats de prevenció per a dur-la a terme.

Entre els factors de risc psicosocials i ergonòmics a avaluar (relació no exhaustiva) es troben els següents: (adaptar segons el tipus d'empresa o sector)

Psicosocials i organitzatius:

- Ritme de treball elevat.
- Intensitat del treball
- Treball amb terminis ajustats de temps
- Falta d'autonomia
- Treball monòton
- Tasques repetitives
- Treball que no aporta nous coneixements
- Falta de participació i consulta
- Tracte amb el client
- Treball nocturn
- Horaris de treball
- Sistemes de retribució
- Fatiga mental
- Fatiga física
- Càrrega de treball
- Conciliació de la vida personal i laboral
- Com perceben els treballadors l'organització del treball

- *Violència en el treball*
- *Necessitat de realitzar hores extra*
- *Estil de comandament*
- *Etc.*

Ergonòmics:

- *Males postures*
- *Moviments repetitius*
- *Pressió directa sobre teixits corporals*
- *Teletreball i els riscos ergonòmics associats*
- *Manipulació manual de càrregues*
- *Treball estàtic o sedentari*
- *Moviments forçats*
- *Vibracions*
- *Etc.*

L'avaluació dels riscos laborals serà convenientment actualitzada, incloent-hi els riscos psicosocials davant indicis raonables de la seva presència. S'entén per indicis raonables les peticions traslladades pel delegat o la delegada de Prevenció, o en el seu cas, el personal integrant del servei de prevenció, o el Comitè de Seguretat i Salut, sent en tot cas informat per escrit a l'empresa.

Situacions especials de risc.

L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la LPRL, ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball, que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores l'empresari/ària adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures, quan resulti necessari, inclouran la no realització de treball nocturn o de treballs a torns.

Quan el canvi de lloc de treball al qual fa referència l'article 26 de la LPRL, no fos tècnica, o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i sol·licitar la prestació econòmica de la Seguretat Social.

Igualment, durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos, quan la treballadora havent de canviar de lloc de treball o d'activitat per un altre compatible amb la seva situació, aquest canvi no resultés tècnica o objectivament possible o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i sol·licitar la prestació econòmica corresponent de la Seguretat Social.

Clàusula per prevenir trastorns musculoesquelètics

Els trastorns musculoesquelètics són la primera causa de baixa per accident de treball al nostre país, per tant, és indispensable abordar-los de manera decidida en les empreses per a reduir els danys a la seguretat i salut a les persones treballadores.

Operacions que suposen manipulació manual de càrregues.

*De conformitat amb el pes màxim recomanat per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (*INSST), la càrrega màxima que poden manipular individualment les persones treballadores serà de 25 kg. Les persones treballadores de 60 anys o més, realitzaran preferentment tasques de complement i suport en la manipulació manual de càrregues. Les treballadores embarassades no poden manipular càrregues ni mantenir postures forçades per a preservar tant la seva seguretat com la del fetus.*

Prevenió dels trastorns musculoesquelètics.

En aquelles tasques en les quals hi hagi riscos laborals que puguin desencadenar trastorns musculoesquelètics es realitzarà l'avaluació de riscos ergonòmics.

S'aplicaran les mesures preventives que es derivin de l'avaluació de riscos tenint en compte la perspectiva de gènere.

Entre aquestes mesures es poden contemplar: la posada a la disposició de les persones treballadores d'equips d'ajuda, eines ergonòmiques, adaptació de mesures organitzatives com l'alternança de tasques, temps de descans, rotació de personal, entre altres.

S'informarà una vegada al trimestre a les persones treballadores exposades a aquests riscos sobre les mesures preventives, temps de descans i altres consideracions per a minimitzar riscos i sensibilitzar enfront del risc.

Treballs amb pantalles de visualització de dades i dispositius electrònics.

El treball amb pantalles de visualització de dades i dispositius electrònics, comporta unes característiques que poden derivar en situacions d'estrès, i altres malalties laborals. Per això, les persones treballadores que presten els seus serveis en qualsevol d'aquests llocs de treball han de tenir la possibilitat d'un sistema d'organització del treball que els permeti poder intercalar les seves diferents funcions, amb la finalitat de no romandre massa temps continu davant la pantalla, facilitant així la disminució del risc a les persones treballadores.

Les persones treballadores que facin treballs en aquesta mena de lloc passaran una revisió mèdica especialment concebuda per al lloc que exerceixen (Oftalmologia, Traumatologia, etc.) que es realitzarà segons el que s'estableix en el protocol mèdic corresponent.

Les persones treballadores que utilitzin pantalles de visualització de dades o dispositius electrònics en el seu lloc de treball tenen dret a un descans de quinze minuts, per cada dues hores de treball. Aquest descans no podrà ser acumulat, tenint la consideració de treball efectiu per al còmput de la jornada, podent fer-se durant aquest període altres tasques sempre que estiguin dins de la seva competència.

Clàusula d'organització preventiva de l'empresa

Segons la normativa vigent, les empreses han d'integrar la prevenció de riscos laborals en el sistema de gestió general. Aquest és un element clau per a garantir l'eficàcia de les mesures adoptades i reflectirà sens dubte, si l'empresa disposa d'una autèntica cultura preventiva o si, per contra, es limita a un compliment formal de les seves obligacions en matèria preventiva.

En funció de la grandària de l'empresa es poden proposar les següents qüestions a negociar, respecte l'organització preventiva de l'empresa:

- *Creació de serveis de prevenció propis en empreses de menys de 250 persones treballadores i que estiguin incloses en l'Annex I del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.*
- *Avançar en la negociació de clàusules dirigides a què es destinin recursos i mitjans propis, per part de les empreses per a integrar la prevenció de riscos laborals, independent que hagin recorregut a un Servei de Prevenció Aliè per a la gestió de la prevenció.*

Per a empreses de menys de 250 persones treballadores incloses en l'Annex I del Reglament dels Serveis de Prevenció:

L'empresa crearà un servei de prevenció propi i assumirà, com a mínim, dues especialitats preventives. El servei de prevenció ha d'estar en condicions de proporcionar, tant al Comitè de Seguretat i Salut com a l'empresa, l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents en els termes concretats en l'article 31.1 de la LPRL.

Per la resta d'empreses

L'empresa, independentment de l'organització preventiva triada per a gestionar els riscos laborals, destinarà els recursos i mitjans propis necessaris per a integrar de manera eficaç la prevenció d'aquests riscos d'acord amb els acords en el si del Comitè de Seguretat i Salut, o en defecte d'això d'acord amb el negociat entre delegats de prevenció i la pròpia empresa.

Clàusula per persones treballadores especialment sensibles

Les persones treballadores especialment sensibles han de ser protegides per evitar danys en la seva seguretat i salut, per això és important determinar adequadament quins llocs de treball poden ocupar perquè no es vegi compromesa la seva salut.

En aquells casos en que la persona treballadora tingui les seves aptituds psicofísiques reduïdes com a conseqüència d'un accident de treball o malaltia professional, ocuparà aquells llocs existents en l'empresa més adequats a les seves noves facultats.

Quan una persona treballadora sigui considerada especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball, i no existeixi un lloc equivalent sense l'exposició a aquests riscos, la persona treballadora ha de ser destinada preferiblement a un lloc de treball o funció compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Tractant-se de persones treballadores menors d'edat resulta especialment important adoptar mesures per protegir la seva salut i seguretat

Persones treballadores menors d'edat.

Quan la persona treballadora sigui menor d'edat, amb caràcter previ a la seva incorporació, es procedirà a efectuar l'avaluació específica del lloc de treball a ocupar per aquesta amb l'objectiu de determinar l'absència de riscos per a la seva salut i seguretat.

Clàusula de vigilància de la salut

La vigilància de la salut de les persones treballadores queda recollida a l'art. 22 LPRL.

L'empresa ha de garantir la vigilància de la salut de les persones treballadores, independentment del tipus de contracte, en funció dels riscos als quals estiguin exposats, per tant, l'interès és estrictament laboral. Ara bé, aquest dret de les persones treballadores és voluntari amb algunes excepcions, previ informe de la representació legal de les persones treballadores.

S'han de considerar els factors d'edat i gènere de la població treballadora en la pràctica dels exàmens de salut.

Vigilància de la salut.

Amb independència del que s'estableix en aquelles disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o activitats d'especial perillositat, les empreses estan obligades a realitzar els següents reconeixements mèdics:

a) *Reconeixements periòdics preferentment de caràcter anual, excepte criteri mèdic que estableixi un termini diferent. Si s'adverteix alguna malaltia, el Servei Mèdic propi o concertat, dins del Servei de Prevenció informàrà la persona interessada i se li orientarà sobre les seves conseqüències i millor forma de tractament. En aquests reconeixements mèdics s'inclouran aspectes psicosocials per a detectar patologies d'aquest tipus relacionades o agreujades pel treball*

b) *D'acord amb el que estableix la Llei 41/2002, de 14 de novembre, Llei Bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica, tota persona treballadora tindrà una història clínica que s'iniciarà en realitzar el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter confidencial. Quan finalitzi la relació laboral, el Servei de Prevenció li lliurarà una còpia de l'historial clínic laboral.*

c) *Tales mesures de vigilància i control de la salut de les persones treballadores es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona treballadora, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Aquestes dades no podran fer-se servir amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora.*

d) *Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball. En el cas de realitzar-se el treball a torns rotatiu, els reconeixements es planificaran de manera que coincideixin de forma preferent amb el torn de matí. L'empresa abonarà, en tot cas, qualsevol despesa que el desplaçament ocasioni a la persona treballadora.*

e) *Cal un informe previ de la representació de les persones treballadores quan aquest reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o les treballadores o per verificar si el seu estat de salut pot constituir un perill per a si mateix/a, per a la resta de persones treballadores o per altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així ho estableixi la normativa.*

Si en les activitats de vigilància de la salut es detectessin indicis raonables d'una possible malaltia professional, s'informarà les persones treballadores afectades i al Comitè de Salut i Seguretat amb la finalitat que col·laborin en la recerca de les causes i la proposada de mesures preventives, prèvia revisió de l'avaluació de riscos.

En el si del Comitè de Seguretat i Salut s'acorda un protocol d'adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut o discapacitat, en el qual s'involucri als delegats i delegades de prevenció i al servei de prevenció de riscos laborals encarregat de la gestió preventiva. En aquest protocol preval l'adaptació del treball a la persona treballadora.

Clàusula d'informació i formació en matèria preventiva

La inclusió de plans de sensibilització, informació i formació en matèria preventiva és realment important. Aquest precepte pren especial rellevància en els casos de modificacions organitzatives o productives, especialment si afecten les condicions de treball, materials o contractuals. La formació és un aspecte fonamental. La causa de molts accidents laborals és la falta de formació, que es fa especialment difícil d'impartir a persones amb contractes amb una alta temporalitat, contractes per hores, per dies, etc.

Formació.

L'empresa ha de proporcionar a cada persona treballadora, independentment del seu tipus de contracte, en compliment del seu deure de protecció, una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria de prevenció de riscos laborals, adaptada a l'evolució dels mateixos i a l'aparició d'altres nous.

La formació en matèria preventiva dirigida a les persones treballadores i a la seva representació es dissenyarà per a aconseguir una plena integració de la perspectiva de gènere en l'activitat preventiva

Clàusula de coordinació d'activitats empresarials

La representació sindical 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.

Les empreses contractistes adoptaran les mesures necessàries per a garantir, amb caràcter previ a l'inici de les activitats objecte de subcontractació, que les persones treballadores de les empreses subcontractades, han rebut una formació preventiva d'acord amb les feines a desenvolupar. Igualment rebran, prèviament a l'execució, informació suficient i adequada respecte els riscos als quals vagin a estar exposats, en particular l'exigència de controls mèdics específics si pertoqués, així com les mesures de protecció i prevenció enfront dels riscos inherents a treball encomanat.

Les empreses contractistes respondran solidàriament d'acord amb el que estableix la llei, en els supòsits d'accidents de treball o malaltia professional que es produeixin en el centre de treball de l'empresa titular.

S'informarà els delegats i delegades de prevenció de la incorporació d'aquelles persones treballadores posades a disposició per una empresa de treball temporal, especificant el lloc de treball a desenvolupar, els seus riscos i mesures preventives i la informació i formació rebudes per la persona treballadora.

Clàusula de seguretat i salut aplicable a les ETT i el seu personal cedit

S'informarà als delegats i les delegades de prevenció de la incorporació de treballadores i treballadors cedits per una empresa de treball temporal, especificant el lloc de treball a cobrir, els riscos i les mesures preventives i la informació i formació rebudes per la persona treballadora.

S'informarà a la persona treballadora cedida per la ETT sobre la possibilitat de dirigir-se als delegats i delegades de prevenció en l'exercici dels seus drets.

En el si del Comitè de Seguretat i Salut es revisarà i donarà el vistiplau a la informació prèvia necessària per a la signatura del contracte dels llocs que es vagin a cobrir amb personal cedit per ETT i que inclourà les característiques del lloc de treball, les tasques a dur a terme, els riscos laborals i les aptituds, capacitats i qualificacions professionals requerides.

Una vegada que la persona treballadora cedida per ETT s'incorpori al lloc de treball, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut o en defecte d'aquest als delegats i delegades de prevenció, que s'han complert tots els requisits legals en matèria de seguretat i salut en el treball per l'empresa usuària.

L'empresa ha d'informar els delegats i delegades de prevenció, així com a la ETT sobre qualsevol incident o accident que pateixi la persona treballadora posada a la seva disposició.

Clàusula d'investigació d'accidents

La representació de les persones treballadores, poden col·laborar en el procés d'investigació dels danys produïts a la salut dels treballadors i les treballadores, així com conèixer les conclusions i els informes resultants de la investigació dels accidents i les malalties professionals.

L'empresa reconeix la importància de reduir la sinistralitat derivada de la mobilitat i es compromet a investigar els accidents produïts com a conseqüència dels desplaçaments dels conductors professionals i de les persones treballadores que es desplacen de forma ocasional fora de les

instal·lacions de l'empresa per complir amb la missió encomanada, així com a desenvolupar accions dirigides a la reducció d'aquests accidents i dels produïts en el trajecte d'anada o tornada de la feina.

Clàusula de riscos psicosocials

Els riscos psicosocials són els grans oblidats en la gestió preventiva a les empreses, per això és necessari incloure clàusules que regulin aquesta gestió preventiva, millorant les disposicions legals en la matèria:

Es farà una avaluació inicial dels riscos psicosocials d'origen laboral i posteriorment es repetirà aquesta avaluació sempre que es produeixin canvis organitzatius o es produeixin danys a la salut de les persones treballadores. A l'hora d'avaluar es tindrà en compte la perspectiva de gènere.

El mètode d'avaluació d'aquests riscos es decidirà en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

Les mesures preventives a implementar seran decidides en el si del Comitè de Seguretat i Salut, així com els responsables, terminis i recursos necessaris per a dur-les a terme.

L'eficàcia d'aquestes mesures serà revisada anualment o quan es produeixi un incident, accident o malaltia.

En el si del Comitè de Seguretat i Salut s'acordaran Protocols contra l'estrès laboral, la violència i tots els tipus d'assetjament en el treball, en els quals s'inclouran mesures de reparació del mal a les víctimes que hagin sofert les conseqüències d'aquesta mena de risc.

Qualsevol persona treballadora podrà fer suggeriments o propostes al Comitè de Seguretat i Salut.

Prevenió de l'estrès laboral.

En el si del Comitè de Seguretat i Salut es negociarà un protocol contra l'estrès laboral, en el qual s'inclourà el tecnoestrès. Abastarà la prevenció de l'estrès i del tecnoestrès, l'aplicació de mesures preventives i reactives, així com mecanismes de reparació del mal, oferint atenció psicològica i farmacològica entre altres.

En aquells llocs que ho requereixin per alts nivells d'estrès, s'estableix un descans de quinze minuts, per cada dues hores de treball. Aquest descans no pot ser acumulat, tenint la consideració de treball efectiu per al còmput de la jornada laboral.

Cada any s'impartirà formació presencial dirigida a la prevenció de l'estrès laboral i del tecnoestrès enfocada cap als problemes organitzatius que generen l'estrès laboral.

Violència en el treball.

S'acorda amb la participació de la representació dels treballadors i treballadores, un procediment de solució autònoma de conflictes de violència laboral, integral i de caràcter preventiu, que tingui com a base les notes tècniques preventives 891 i 892 aprovades per l'INSST.

Aquest procediment inclou l'assetjament laboral, ciberassetjament, assetjament psicològic i la violència a través dels mitjans digitals, per a això es tindrà en compte la perspectiva de gènere.

Aquest procediment abastarà a tots els centres de treball i a tot el personal de l'empresa, afectant també el personal d'alta direcció i a totes aquelles persones que prestin serveis en l'empresa o es relacionin directament amb les i els treballadors, encara que no mantinguin vincle contractual.

En aquest protocol s'inclouen mecanismes perquè no sigui exclusivament la víctima, la que presenti la denúncia o iniciï el procediment; sinó que també pugui iniciar aquest tràmit, la representació de les persones treballadores o la mateixa empresa si tingués coneixement dels fets.

S'inclouen així mateix mesurss de suport a les víctimes de violència o assetjament, ja siguin organitzatives (canvis d'horaris, lloc de treball, etc.), programes d'assistència sanitària, com de suport psicològic o jurídic.

Poden acordar-se òrgans de participació per al seguiment i resolució dels diferents casos de violència i assetjament en el treball en els quals participin, amb veu i vot, i en nombre igual de participants, els representants de les persones treballadores i els representants de l'empresa i als quals podrien assistir experts en la matèria, així com, tècnics del Servei de Prevenció per a ser sentits. El seu funcionament es regularà en el Comitè de Seguretat i Salut. La funció d'aquests òrgans podria ser la realització de propostes preventives segons les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos psicosocials, terminis per a la seva execució i mecanismes per al seu control i seguiment.

Clàusula sobre roba de treball i equips de protecció individual

1. Totes les persones treballadores, que per les seves tasques requereixin roba de treball, disposaran de dos equipaments complets. L'equip necessari es lliurarà a aquelles persones treballadores de nova contractació al començament de la seva activitat.

La deterioració involuntària d'aquestes peces, per causa del mateix treball, donarà lloc a la seva substitució immediata.

L'elecció de la roba de treball ha de ser consultada abans en el Comitè de Seguretat i Salut o amb el delegat i delegada de prevenció, en defecte d'això, amb la finalitat d'aconsellar a l'empresa perquè triï aquella que respecti les mesures de seguretat i salut, així com la seva millor adaptació a cada lloc.

2. Es lliuraran els equips de protecció individual en aquells treballs que així ho requereixin. Quan existeixi discrepància entre la persona treballadora i l'empresa sobre el tipus d'equip de protecció individual apropiat, es donarà trasllat del problema al delegat/a de prevenció i s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut.

Així mateix, davant la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se superi el valor límit ambiental vigent, l'empresa estarà obligada a lliurar els equips de protecció individual a aquelles persones treballadores que li ho sol·licitin.

Clàusula de prevenció de les addiccions

S'ha d'implantar un pla de prevenció i acompanyament en matèria d'addiccions en l'àmbit laboral, que permeti dissenyar un pla integral de prevenció d'addiccions a les empreses, i que inclogui l'anàlisi de les condicions de treball que puguin contribuir a causar una addicció (sigui a iniciar-la, mantenir-la o a recaure-hi), tant a substàncies com sense elles (incloent-hi les addiccions conductuals o comportamentals).

Aquest pla integral ha de plantejar les propostes següents:

- En matèria preventiva: s'han de prioritzar mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció de les addiccions i promoguin hàbits saludables. Tanmateix, s'ha de potenciar la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- En matèria assistencial: s'ha de facilitar l'accés als programes de tractament als treballadors i les treballadores que ho sol·licitin, i oferir-los la possibilitat de fer un canvi de lloc de treball i flexibilitat horària per compaginar la feina amb el tractament.
- En matèria de reinserció: l'objectiu fonamental de tota acció és retornar la salut a la persona i facilitar-li la reincorporació al seu lloc de treball.

- *En matèria participativa: Tota iniciativa empresarial relacionada amb les addiccions s'ha de consultar, de forma prèvia, amb la representació unitària o sindical dels treballadors i treballadores, i/o amb els delegats i delegades de prevenció.*
- *En matèria no sancionadora: els treballadors i treballadores que s'acullin a un programa de tractament no poden ser objecte de sanció o d'acomiadament, i s'ha de garantir que es puguin incorporar de manera immediata al seu lloc de treball.*

----- O bé -----

Els problemes d'addiccions dins l'àmbit laboral s'han de tractar amb l'objectiu prioritari de millorar la salut de la persona treballadora, facilitant l'accés al tractament a qui ho hagi sol·licitat de forma voluntària i sense que això suposi cap cost per part de l'empresa. Als treballadors i treballadores que s'acullin a un programa de tractament se'ls ha de garantir la reincorporació immediata al seu lloc de treball una vegada hagin acreditat la seva recuperació.

Es permet sol·licitar una excedència especial per tractament personal d'addiccions sota vigilància mèdica. El termini mínim de l'excedència en aquest supòsit és d'un any.

Clàusula COVID-19

A l'avaluació de riscos laborals es tindrà en compte el risc de contagi de COVID-19. A més dels riscos biològics, l'avaluació inclourà també els riscos psicosocials derivats de la incorporació al lloc de treball.

El comitè de seguretat i salut o els delegats i les delegades de prevenció, en cas que no existeixi, establirà una relació de llocs de treball segurs i sense exposició a COVID-19 que podran ser ocupats per treballadores i treballadors especialment sensibles.

Es posarà a disposició dels treballadors i les treballadores un servei d'assistència psicològica per afrontar la reincorporació al lloc de treball o possibles seqüeles psicològiques derivades de la malaltia encomanada amb motiu del treball.

Clàusula de prevenció per cop de calor

L'empresa establirà un protocol d'actuació per reduir el temps d'exposició durant les hores de més radiació solar i adequar l'horari de treball, evitant la realització de les activitats que requereixin de més esforç físic, considerant les previsions i alertes dels organismes oficials (aemet.es, meteo.cat).

Les persones treballadores exposades a aquest tipus de risc poden realitzar pauses segons les seves necessitats per evitar la fatiga i els cops de calor.

S'habiliten zones d'ombra i s'augmenta la hidratació en el lloc de treball i durant la jornada laboral.

L'empresa facilita a totes les persones treballadores crema de protecció solar de factor 50 o superior, roba lleugera de màniga llarga i ulleres de sol per evitar els efectes perjudicials de l'exposició al sol.

Clàusula sobre les Mútues

Les parts acorden millorar els procediments de col·laboració entre les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, la Seguretat Social i els serveis públics de salut, en matèria de gestió de la incapacitat temporal, adherint-se als acords que sobre aquesta matèria subscriguin les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal, en el marc del diàleg social.

S'ha d'informar al Comitè de seguretat i salut, o en el seu defecte al delegat o la delegada de prevenció, de qualsevol comunicació d'alta mèdica realitzada per la mútua de la que en tingui coneixement l'empresa.

L'elecció de la mútua, la seva renovació o revocació, es decidirà en el Comitè de seguretat i salut després de realitzar les corresponents consultes a les persones treballadores afectades.

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 invasió russa d'Ucraïna ha completat un escenari inèdit que no ha fet més que agreujar la necessitat d'adoptar mesures urgents per substituir els combustibles fòssils per les renovables que es produeixen en el mateix territori, i en el qual s'han trencat les xarxes de distribució que estan en mans d'uns quants països. La racionalització de les matèries primeres i la relocalització de la producció han de ser, més que mai, prioritats polítiques per un canvi en la gestió ambiental, social i laboral.

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 ecològica 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 han 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, capacitat 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 general 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 la Comissió paritària de Medi Ambient i Sostenibilitat

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 sí 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 d'aquest conveni, negociarem 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.

Les funcions d'aquesta Comissió paritària de Medi Ambient i Sostenibilitat són:

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.

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 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.

La representació dels treballadors i de les treballadores en temes mediambientals a l'empresa, proposarà 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. Sugeriments 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.

Les tasques que pot desenvolupar un delegat o delegada de medi ambient i sostenibilitat són:

- 1. 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 certes limitacions, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.*
- 2. 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...).*
- 3. Conèixer dels possibles danys mediambientals produïts i les mesures posades en funcionament per l'empresa per solucionar-los.*
- 4. Rebre de l'empresa les informacions procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats mediambientals relacionades amb l'empresa.*
- 5. 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).*
- 6. Realitzar visites als llocs de treball per a la vigilància i control de les qüestions relacionades amb el medi ambient a l'empresa.*
- 7. Acompanyar a qualsevol cos d'inspecció ambiental que visiti l'empresa.*

8. *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

En compliment de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, s'ha d'informar a la representació sindical de les decisions respecte a la introducció de noves tecnologies, la modificació de processos productius o l'adquisició de maquinària o d'equips que puguin tenir incidència en la salut i la seguretat dels treballadors i treballadores i l'impacte ambiental corresponent.

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.

Clàusula sobre el dret a la formació

La formació mediambiental és un dels vectors de canvi i evolució a les empreses.

D'altra banda, davant els reptes i oportunitats que portaran els canvis en el model econòmic actual i el procés de transició justa, cal que els treballadors i treballadores amb formació específica es requalifiquin per adaptar-se a la nova economia i a les noves formes de treball.

Dret a la formació mediambiental.

Els treballadors i treballadores tenen dret a rebre la formació mediambiental necessària per realitzar les seves tasques, així com formació de sensibilització i sobre temes específics de caràcter tècnic i normatiu relacionats amb el medi ambient.

La formació es farà a la mateixa empresa i en el cas que no sigui possible, s'habilitaran els canals per facilitar la participació dels treballadors i 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 i anirà íntegrament a càrrec de l'empresa.

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

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

Clàusula sobre compra verda i contractació sostenible

El nou model d'economia circular ens porta a un model de producció i consum en què els productes materials, energètics i recursos naturals es mantenen en l'economia durant el màxim temps possible, minimitzant la generació de residus i aprofitant els residus com a matèria primera d'altres aplicacions.

La integració de criteris ambientals, socials i ètics, als contractes d'obres i serveis i a les compres que faci l'empresa és un element clau per poder aconseguir aquest model d'economia circular i una transició justa, que reportarà grans beneficis econòmics, socials i mediambientals.

La compra i contractació ecològica i sostenible es caracteritza per la integració de criteris ambientals, socials i ètics en les polítiques de compres i de contractació de serveis a les empreses. L'adquisició de productes i serveis respectuosos amb el medi ambient, que durant el seu cicle de vida ofereixin un nivell de qualitat adequat i que generin menys impacte ambiental (sense grans despeses de recursos en la seva fabricació ni emissions, lliures de tòxics, no generadors de residus i reciclables) ha de ser una prioritat per a les empreses.

En tots els procediments de contractació en què resulti adequat, s'inclouran criteris d'adjudicació específics relatius a l'ús eficient de recursos i a la minimització de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. La quantificació de l'ús de recursos i d'emissions de gasos s'ha d'incloure en el càlcul del cost d'inversió, d'explotació i de manteniment de l'objecte del contracte.

En el règim de contractació s'han d'establir criteris objectius que promoguin la contractació verda.

És important, doncs, incorporar en els convenis col·lectius, clàusules que garanteixin models de consum, compres i contractació verda i sostenible:

La contractació incorporarà de manera transversal i preceptiva criteris socials i ambientals i ètics sempre que tingui relació amb l'objecte del contracte (petjada de carboni del producte o servei contractat, ús de materials biodegradables o reciclables, no utilitzar substàncies tòxiques per al medi ambient, criteris d'eficiència energètica en les contractacions (tant de maquinària com d'edificacions), ús de materials de construcció sostenibles, aplicació de mesures per reduir l'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle, altres mesures d'adaptació al canvi climàtic, etc.

Els contractes que l'empresa tingui amb empreses subministradores de serveis han d'incorporar clàusules ambientals i, per tant, d'obligat compliment, per assolir uns estàndards ambientals més enllà del que marca la llei com, per exemple, criteris de sostenibilitat alineats amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els proveïdors i les empreses adjudicatàries han d'actuar d'acord amb els principis de l'empresa principal sobre els drets humans, el progrés social, el respecte del medi ambient i el desenvolupament sostenible. S'afavorirà també, la creació i contractació de llocs de treball verds i circulars.

Els proveïdors i les empreses adjudicatàries han de tenir certificats ambientals dels productes que utilitzen per oferir els serveis a les empreses.

No es seleccionaran empreses proveïdores que hagin vulnerat la legislació ambiental internacional, europea, nacional o local o que presentin altres deficiències greus quant a comportament ambiental.

La compra sostenible i socialment responsable és una eina molt important per assolir els objectius socials i ambientals de les empreses. Per aquest motiu, és important que els convenis incloguin clàusules específiques sobre aquesta matèria:

Es fomentarà la compra sostenible de materials i serveis (prioritzant l'adquisició de productes fàcilment reparables o recarregables, biodegradables o reciclables, que no continguin tòxics i que consumeixin els mínims recursos naturals durant el seu procés de fabricació).

Se sol·licitaran criteris de circularitat en les compres de l'empresa (ecoetiquetes) i de certificacions ambientals als proveïdors.

Es fomentarà la compra de productes de comerç just i de proximitat (per promoure i enfortir l'activitat local) i que utilitzin mitjans de transport de mercaderies menys contaminants.

Es prioritzarà l'adquisició de productes que provenguin de matèries primeres procedents de recursos gestionats de manera sostenible, com la fusta o el paper.

Es rebutjarà l'adquisició de materials o substàncies tòxiques per al medi ambient o per a les persones.

Es fomentarà l'ús d'energies renovables i l'autoconsum energètic, així com l'estalvi i l'eficiència energètica de l'empresa.

Es promourà la substitució de la flota de vehicles de l'empresa i futures adquisicions per vehicles ecològics i més eficients pel que fa a l'emissió de gasos i soroll.

S'escolliran productes o activitats que minimitzin la petjada de carboni.

Es prioritzaran els productes i activitats que minimitzin les emissions a l'atmosfera i suposin una millora per a la qualitat de l'aire.

Es fomentarà la compra d'aliments procedents de l'agricultura ecològica i de proximitat (menjadors d'empresa, càterings, màquines de vènding...)

Clàusula sobre Economia Circular

L'economia circular és un model econòmic de producció i consum en què els materials, productes i serveis estan el màxim temps possible a la cadena de valor, eliminant elements tòxics i fent servir energies renovables. Un model natural que ofereix l'oportunitat de canvi en la manera de produir i consumir.

L'economia circular ha de ser el full de ruta de les empreses per avançar cap a la sostenibilitat mediambiental, de manera que, compartir, llogar, reutilitzar, reparar, renovar i reciclar materials i productes existents, passi a formar part de la política empresarial per crear un valor afegit, vetllar per a la responsabilitat social de les empreses i garantir la sostenibilitat de l'economia, estenent el cicle de vida dels productes, per aquest motiu proposem la següent clàusula:

Es fomentarà a l'empresa, la compra sostenible de materials i serveis (prioritzant l'adquisició de productes fàcilment reparables o recarregables, biodegradables o reciclables, que no continguin tòxics i que consumeixin els mínims recursos naturals durant el seu procés de fabricació). Així doncs, s'instauraran estratègies de reducció i reciclatge, per eliminar residus en origen a partir del seu disseny i abans de la seva comercialització.

L'empresa fomentarà la recuperació de materials i altres recursos a partir de residus, per mitjà de la recuperació i la reutilització d'aigües residuals i la calor residual i es prioritzarà l'adquisició de productes que provenguin de matèries primeres procedents de recursos gestionats de manera

sostenible, com la fusta o el paper, així com la reutilització dels equips i maquinària. Per tant, s'integraran les mesures precises per tal d'arribar a un model productiu cap a la circularitat.

Responsabilitat Social d'Empresa (RSE)

La negociació col·lectiva és l'instrument que ha de fer possible el desenvolupament de 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 independentment de la seva dimensió; us n'adjuntem l'enllaç per si voleu consultar i ampliar continguts en aquesta matèria.

[Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social](#)

Clàusula de responsabilitat social d'empresa

Les organitzacions signants d'aquest 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 (d'ara endavant RSE), 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, en aquest conveni o en qualsevol altre acord o normes.

En l'eix social de la RSE es reconeixerà com a grup d'interès a la Representació Legal dels Treballadors i treballadores 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 RSE 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.

Si es duen a terme accions o iniciatives de RSE en l'àmbit laboral s'ha d'informar periòdicament d'aquestes 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. Precisament és aquesta digitalització la que suposa, d'una banda, un progrés sobre el nostre model productiu actual; però, de l'altra, 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 comporta la digitalització, al mateix temps que garantim elements de previsió dels seus possibles 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 puguin suposar per a les persones que treballen a l'empresa una modificació substancial de les condicions laborals o bé un període d'adaptació i/o formació tècnica, s'ha de comunicar amb caràcter previ a la representació sindical amb el termini suficient per poder analitzar i preveure les conseqüències pel que fa 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 per al desenvolupament de la seva nova funció. La introducció de noves tecnologies comporta, si escau, actualitzar 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 pot exercir 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

Pel que fa 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 garantir-ne l'ús adequat, s'estableixen les següents normes per la seva utilització correcta:

Els treballadors i treballadores han de fer un ús adequat i responsable de les eines posades a la seva disposició. La utilització d'aquestes per a fins personals no suposen un incompliment laboral.

L'empresa facilita l'accés a internet als seus treballadors i treballadores per a un desenvolupament adequat 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 atemptin 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 utilitzar el correu electrònic corporatiu per a l'enviament o recepció de correus electrònics de naturalesa privada. Aquest ús per a fins particulars o privats ha de ser moderat i mantenir-se sempre dins d'uns límits raonables, tant pel que fa a la freqüència com a la memòria informàtica i els recursos consumits per aquests correus.

Quant a l'ús dels telèfons, els treballadors i treballadores han de fer un ús responsable dels dispositius mòbils que l'empresa posi a la seva disposició per al desenvolupament de l'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 industrials, han de rebre la formació preferentment en hores de treball.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, els treballadors i treballadores de l'empresa han de participar 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 s'ha de desenvolupar preferentment en hores de treball.

S'estableix un pla concret de formació en salut laboral. Aquest pla de formació inclou la formació teòrica i pràctica apropiada quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixin o s'introdueixin noves tecnologies. Aquesta formació, si cal, s'ha de repetir periòdicament. El temps dedicat a la formació té 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, i té la facultat de proposar les modificacions que considerin pertinents.

Clàusules per a la protecció laboral en BYOD (Bring Your Own Device)

BYOD (bring your our Device, "portar el dispositiu propi) és quan les persones treballadores fan ús dels seus dispositius personals per a ús laboral. Aquesta manera de treballar demana un esforç afegit per protegir la persona treballadora i preservar la intimitat de la seva vida personal i, fins i tot, del seu propi treball.

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

En cas que un dispositiu o equip d'ús compartit entre l'empresa i la persona treballadora, es deteriori, es perdi, necessiti una actualització etc., el cost de la reparació o substitució de l'aparell recau exclusivament en l'empresa i no en la persona treballadora, ni de forma directa ni indirecta.

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

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

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

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

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

En l'ús de mètodes de treball BYOD, cal determinar en quins casos i en quines condicions l'empresa propietària del terminal pot esborrar el contingut d'un dispositiu, i informar les persones treballadores, abans d'establir l'ús de BYOD, de la possibilitat o no d'accés de

l'empresa al dispositiu, en 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 en les persones treballadores.*

Davant la implementació de qualsevol tecnologia biomètrica en l'àmbit laboral, s'informarà els treballadors i treballadores sobre cadascun dels paràmetres que recull aquesta tecnologia biomètrica (empremta dactilar, imatge facial, veu, etc.) i se'ls proporcionarà la informació necessària perquè coneguin els riscos i les conseqüències associades a aquesta tecnologia per a les persones treballadores.

Clàusula de gestió algorítmica

Els algoritmes o iniciatives de nova tecnologia que s'implementin hauran de complir els següents principis: proporcionalitat, necessitat, equitat, idoneïtat i transparència; per tant, l'empresa, abans d'implementar qualsevol algoritme o iniciativa de nova tecnologia, ha d'iniciar amb la representació legal de les treballadores i treballadors (RLT), un procés previ de reflexió, informació i consulta de mínim 6 mesos, sobre el propòsit d'aquesta implementació.

En totes les fases d'implementació de l'algoritme, existirà una participació activa i explícita de la RLT, des de revisar si l'algoritme compleix amb els principis fixats, fins la vigilància de l'algoritme un cop estigui aquest funcionant, passant pel disseny i avaluació de l'impacte.

Els algoritmes han de tenir un propòsit definit, uns objectius clars i una lògica explicable i beneficiosa per la gestió del treball. L'ús dels algoritmes, en cap cas i sota cap circumstància, podrà ser utilitzat per l'empresa per evadir la responsabilitat dels seus actes, com el Reglament General de Protecció de Dades (RGPD).

Els algoritmes o sistemes tecnològics que adopti l'empresa, prèvia reflexió, informació i consulta amb la RLT, podran aconsellar però mai decidir (sistema d'assistència), ja que sempre hi haurà una persona al final de la cadena de comandament que prengui la decisió sota criteris transparents i proporcionats. Queden prohibides les decisions totalment automatitzades que afectin la relació laboral d'una persona treballadora.

Tots els algoritmes o sistemes tecnològics que adopti l'empresa han de ser auditats cada X mesos i cal fer un pla específic en matèria de seguretat i salut per protegir les treballadores i treballadors de les possibles conseqüències de la seva implementació. En aquest sentit, les parts es comprometen a realitzar una avaluació dels riscos, incloses les oportunitats de millorar la seguretat i prevenir els danys.

Un cop implementat l'algoritme, les parts negociaran el possible "dividend productiu" o "plusvàlua de les dades" perquè tot benefici derivat de la gestió algorítmica, en termes de major productivitat, o d'obtenció d'un nou valor tangible o intangible, es compartirà amb els treballadors i treballadores de manera equitativa.

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 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. 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'han d'articular els mitjans necessaris per a l'adequat exercici i respecte dels drets establerts en els 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 requereix el seu consentiment exprés. En aquest sentit, la instal·lació d'elements de controls biomètrics en el centre o lloc de treball requereix l'acceptació del treballador o treballadora i s'ha de consultar a la representació sindical. En tot cas, en el tractament de dades l'empresa es regeix 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 d'aquest Conveni tenen dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'empresa, que només pot 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 aquest text.

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

Així mateix, s'han d'establir en el mateix termini amb la participació de la representació sindical els criteris d'accés de l'empresa als dispositius digitals d'ús de les persones que hi treballen, i especificar-se de manera precisa: els usos autoritzats, les garanties per preservar la intimitat de les persones, els períodes de temps d'ús de tals dispositius per a ús privat, entre altres.

La informació sobre els criteris establerts en aquest precepte s'han de transmetre als treballadors i treballadores de forma clara i inequívoca. S'han de desenvolupar activitats formatives en tal sentit que assegurin el coneixement correcte dels criteris entre la plantilla.

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 d'aquest Conveni han 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 pot 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 es poden utilitzar 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 desenvolupi en el centre de treball.

L'adopció de qualsevol mesura amb relació a l'ús per l'empresa d'aquests dispositius, així com el tractament de la informació que aquests continguin, ha d'atendre a l'existència d'un objectiu legítim, i ha de respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima. Les dades objecte de tractament han de ser adequades, pertinents i limitades pel que fa a les finalitats per a les quals són tractades.

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 del personal.

S'ha d'informar amb caràcter previ de la instal·lació de qualsevol dels sistemes no prohibits a la representació sindical, expressant les causes que concorren per a la seva instal·lació, així com les seves característiques i funcionament, i senyalitzar amb claredat la seva existència per al coneixement clar i inequívoc de tothom.

Clàusula del dret a la intimitat davant l'ús de sistemes de geolocalització

Tota persona que presti els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni té dret a que es respecti la seva intimitat davant l'ús de sistemes de geolocalització i, per tant, les empreses només poden tractar les dades obtingudes a través d'aquests sistemes en el seu exercici de funció de control que han de dur a terme 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 que finalitzi la jornada laboral de la persona treballadora.

Tot el personal ha de conèixer de forma clara i inequívoca l'existència i característiques dels dispositius utilitzats. L'articulació dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió s'han de negociar en el termini establert.

Clàusula del dret a la desconnexió digital

Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió 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 han de desenvolupar en el termini de xxxxxxxx els criteris per a l'exercici del dret a la desconnexió digital, que almenys han d'especificar les modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió, 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'han de transmetre a les persones treballadores de forma clara i inequívoca, i s'han de desenvolupar activitats formatives en tal sentit que assegurin el coneixement correcte dels criteris.

Les empreses no poden 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 exerceix específicament les competències sobre les matèries relacionades amb la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral, i que s'ha d'encarregar, en un termini màxim de xx mesos, de negociar els criteris d'ús dels dispositius digitals referits en els preceptes anteriors durant la vigència del conveni, l'establiment de les garanties relatives als drets i llibertats relacionats amb el tractament de dades personals dels treballadors 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 l'ha de traslladar a la Comissió Paritària per a la seva inclusió, com a Annex, en el cos del conveni.

Si no s'assolís l'acord en el termini fixat, les parts signants hauran de sol·licitar un procediment de mediació. 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 acudir voluntàriament al procediment d'arbitratge i sol·licitar la intervenció del col·legi arbitral del TLC.

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

- *Les accions de formació i de sensibilització dels treballadors i treballadores amb 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 d'impulsar totes les mesures que siguin necessàries per 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 té com a competència específica rebre informació dels acords de caràcter col·lectiu que regulin condicions o criteris d'ús dels dispositius digitals en llocs a la disposició de l'ocupador, en àmbits inferiors.*

La regulació que conté l'acord adoptat, té caràcter de dret mínim necessari respecte a la regulació que hi pugui haver sobre aquesta matèria 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 amb relació a l'ús per l'ocupador d'aquests dispositius i el tractament de dades obtingudes del seu ús, ha de comptar amb la prèvia comunicació expressa, clara i inequívoca a la representació legal de les persones treballadores, i atendre a l'existència d'una fi legítima i respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima.*
- b) *Tota persona que presti els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni ha de ser informada dels drets que l'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 adequades, pertinents i limitades en relació amb les finalitats per a les quals són tractades. 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 del que recullen específicament la Llei de prevenció de riscos laborals i aquest Conveni en l'apartat relatiu a la seguretat i salut de les persones treballadores, és obligació de l'empresa 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 allò que fa referència a les conseqüències que aquestes puguin 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 laborals i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

Drets sindicals

Totes les treballadores i treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. Considerem que els drets sindicals són també drets humans; és a dir, elements bàsics per a la construcció de societats més justes i inclusives.

Clàusula de drets sindicals

A) Els treballadors i treballadores poden 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'ha de concedir, sempre que s'hagi avisat amb el temps suficient i no hi hagi cap impediment greu per dur-la a terme.

B) Les empreses han de permetre les tasques d'afiliació, propaganda i informació sindicals en tota la seva amplitud.

La representació de les persones treballadores disposa de quaranta 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— poden acumular sense topall les hores sindicals, fins i tot anualment. Aquesta norma d'acumulació ha de contemplar, entre altres, sistemes pels quals no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes en el Conveni. L'acumulació prevista en aquest article es pot fer 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'estableix la possibilitat 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 perquè aquests les puguin utilitzar en els diferents processos formatius que organitzin aquestes centrals sindicals.

D) Cobrament de quota: les empreses estan 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 empresa tingui constància de la seva afiliació a un sindicat, a efectes del que disposa l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 55 de l'ET, han de notificar-ho per escrit, i aquest té l'obligació d'acusar recepció 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, tenen 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) S'ha de dotar 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 que cobreixi les necessitats mínimes necessàries (taules, cadires, armaris, arxivadors).*

G) En aquelles empreses o grups d'empreses que tinguin més d'un centre de treball, s'ha de constituir el Comitè Intercentres 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, poden acumular les hores de temps sindical de què disposen en un o diversos dels seus components, sense ultrapassar el màxim total i poden quedar rellevats de la feina, sense perjudici de la seva remuneració.

- Reducció del nombre de persones treballadores necessàries per tenir dret a un delegat o delegada sindical.

A les empreses on la plantilla superi les cent persones, 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 o delegada 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 una plantilla de més de dues-centes persones. El que no prevegi aquest Conveni sobre representació sindical o de personal s'atendrà al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

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

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

Clàusula de representació unitària

Els treballadors i 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 apartats següents.

Atesa 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 l'antiguitat mínima en l'empresa per ser elegible és de tres mesos. Per a aquest còmput s'han de tenir en consideració tots els períodes en què el treballador o treballadora hagi prestat serveis a l'empresa durant els 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, independentment del tipus de contracte (temporal o indefinida) i tipus de jornada (parcial o completa) 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 de l'activitat o 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 aquesta 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 del 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 fomentarà 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 en què la participació sindical es fa més visible en les relacions laborals i pot solucionar les qüestions més importants del conflicte laboral.

La reforma laboral de 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 a les comissions paritàries.

Clàusula del funcionament general

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

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

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

Els assumptes que se sotmetin a la comissió paritària es tramiten a través dels procediments previstos, un d'ordinari i tres d'específics per a la no aplicació de les condicions previstes en aquest 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 han de remetre per escrit la controvèrsia per a la qual se sol·licita la intervenció de la Comissió, raonant i concretant la seva petició, acompanyant-la d'aquella documentació que considerin necessària.

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

La Comissió pot demanar la compareixença de les parts implicades per a una millor instrucció del procediment.

Un cop contestada la petició inicial o duta a terme la compareixença de les parts, la Comissió ha de resoldre sobre la qüestió en un termini que no pot excedir els trenta dies a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la comissió paritària quan hagi transcorregut aquest termini.

En el cas que la comissió paritària arribi a un acord sobre el conflicte plantejat, les parts han d'acceptar les propostes de solució que ofereixi la comissió. L'acord s'ha de formalitzar per escrit i l'han d'haver subscrit les parts implicades i els membres de la Comissió.

Si no s'arriba a un acord o les parts no l'accepten, aquestes han de sotmetre la discrepància als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula del procediment per inaplicació salarial

Mitjançant aquest procediment es tramiten 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 aquest Conveni, a l'empara del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El tràmit s'ha d'iniciar amb un escrit que reculli la mesura proposada, les posicions de l'empresa i de les persones treballadores, i el motiu de discrepància. Aquest escrit s'ha acompanyar d'una

còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar tota la documentació que convingui al seu dret.

La comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades per a una millor instrucció del procediment.

La comissió paritària ha de resoldre, per escrit, en un termini de set dies des de la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la comissió paritària un cop transcorregut aquest termini.

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

Clàusula del procediment per resoldre discrepàncies

La comissió paritària pot 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 del procediment el pot iniciar qualsevol de les parts implicades, mitjançant un escrit que reculli la mesura proposada, les posicions de l'empresa i de la plantilla i el motiu de discrepància. Aquest escrit s'ha d'acompanyar d'una còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar la documentació que interessi al seu dret.

La Comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades per a una millor instrucció del procediment.

La comissió paritària ha de resoldre en un termini de set dies des de la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la comissió paritària un cop hagi transcorregut aquest termini.

Els acords s'han de prendre per unanimitat de les dues parts (empresarial i sindical), i a cadascuna de les parts que componen la comissió li correspon un vot.

En cas que la comissió paritària arribi a un acord sobre la discrepància plantejada, les parts han d'acceptar les propostes de solució que ofereixi la Comissió. L'acord s'ha de formalitzar per escrit i l'han d'haver subscrit les parts implicades i els membres de la Comissió.

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

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

Mitjançant aquest procediment es tramiten 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'ha d'iniciar amb un 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 la plantilla, i el motiu de discrepància. Aquest escrit ha d'anar acompanyat d'una còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar tota la documentació que convingui al seu dret.

La comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades per a una millor instrucció del procediment.

La comissió paritària ha de resoldre el procediment en un termini de cinc dies des de la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la comissió paritària un cop hagi transcorregut aquest termini.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió o no són acceptats per les parts, aquestes han de sotmetre la discrepància 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 pot 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 poden superar les nou hores de la jornada diària respectant el descans entre jornades de dotze hores.

La compensació d'aquesta distribució irregular de la jornada es fa 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, triat 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 es puguin originar, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de l'empresa, se sotmeten expressament als procediments de solució extrajudicial de conflictes previstos pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

Cooperació

La cooperació al desenvolupament ha d'esdevenir un instrument imprescindible en la lluita per la reducció de les desigualtats i contra el canvi climàtic. Per aquest motiu, cal impulsar una nova forma de solidaritat des del món del treball, un nou escenari que permeti els treballadors i treballadores implicar-se individualment i col·lectivament en la lluita per la justícia social i també per un desenvolupament sostenible.

Amb les clàusules que us proposem, això és possible!

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 un 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 constitueix un fons de cooperació anual de X€, aportats per l'empresa, destinat a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària de quatre membres, que s'ha de constituir el mes següent de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Es constitueix un fons de cooperació equivalent al 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 crea 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 s'ha de constituir quan entri en vigor aquest conveni.

L'empresa aporta el 0,7% dels seus beneficis anuals (o dels seus beneficis per sobre de les previsions) a un fons destinat a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària.

Clàusula del descompte per vaga

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

Per a la gestió d'aquest fons, es constitueix 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 és atorgar la destinació dels fons esmentats i fer-ne el seguiment de la distribució.

La comissió es reuneix dins dels trenta dies següents a la data en què va tenir lloc la vaga.

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

En cas de desacord, el fons s'ha de destinar 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 simultàniament d'aquests drets.

Amb aquesta finalitat s'apliquen 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'aplica 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 queda sotmesa a l'informe de la comissió paritària de cooperació, comissió que s'ha de crear en el mes següent a la signatura del conveni. Totes les situacions s'han de documentar degudament.

Clàusula de formació professional

Les parts consideren la formació professional una qüestió d'interès comú i prioritari per al desenvolupament sostenible, per la qual cosa també és un element 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/ores 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) ha de dictaminar 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 ha d'aportar 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 distribueix a parts iguals entre les ONG dels dos sindicats més representatius. Aquestes ONG han d'elaborar un informe narratiu i financer en acabar el projecte, que s'ha 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 permet l'accés a tots els seus centres de treball del món a la persona que el comitè d'empresa designi a cada país. La finalitat de la visita és 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 ha de permetre a la persona designada pel comitè d'empresa, un cop a l'any, fer una assemblea informativa a cada torn de treball.

Després de cada visita, la persona designada pel comitè ha d'elaborar un informe sobre els incompliments de les normes fonamentals del treball, el qual s'ha de trametre 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 noranta dies posteriors a la signatura d'aquest conveni es crea la Comissió de Cooperació, composta per dos membres de la representació sindical majoritària i dos membres de la representació de l'empresa.

Aquesta Comissió té com a 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 han d'acordar anualment de nomenar un delegat i/o delegada de Cooperació entre els membres del comitè d'empresa.

El delegat i/o delegada de Cooperació ha de disposar 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 s'ha de crear durant el mes següent a la signatura del conveni. Durant la vigència del conveni, la Comissió ha de portar a terme les actuacions següents:

- *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 del mateix sector productiu de països del sud és una oportunitat per exercir la solidaritat i la cooperació. Amb aquesta finalitat, durant la vigència del conveni l'empresa ha de portar a terme les actuacions següents:

- Agermanar-se amb un centre de treball del mateix sector d'un país del sud. El centre el designa la Comissió Paritària de Cooperació. Per tal de desenvolupar totes les activitats inherents a l'agermanament, es destina un fons anual de X€, que gestiona la Comissió Paritària.*

També es crea 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. Els criteris i la selecció de les persones interessades en aquestes estades els estableix la Comissió Paritària.

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Els conflictes laborals, tant col·lectius i plurals com individuals, bé siguin d'interès o jurídics, podran ser sotmesos al Tribunal Laboral (d'ara endavant TLC) a efectes d'intent de solució per la via de la conciliació, amb les excepcions que estableix la Disposició Addicional Primera del reglament del TLC.

La submissió prèvia i voluntària de les persones treballadores i empreses afectades per un conflicte laboral als procediments de conciliació previstos en aquest reglament, es considerarà atorgada, sense necessitat d'expressa submissió, quan en el Conveni col·lectiu aplicable a Catalunya o acord suficient, s'inclogui una clàusula en què les parts negociadores, en representació de les persones treballadores i empreses incloses en l'àmbit personal del conveni esmentat, se sotmetin expressament i col·lectivament als procediments de conciliació regulats en aquest reglament.

Clàusula del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses incloses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Seran també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les Comissions Tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, igual com les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

Contingut mínim del conveni col·lectiu

L'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors estableix que els convenis col·lectius han 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 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, les condicions i el termini mínim de preavis 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 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; es tenen en compte 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 de tenir aquest registre.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en els articles 5 i 6, la definició i concreció de com s'ha d'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 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 fan 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 de 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. També s'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 valoracions incorrectes 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 l'obligatorietat de transparència retributiva

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

- En els registres retributius.
- En l'auditoria retributiva.
- En el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu, ambdues amb perspectiva de gènere.
- 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, en les dades que conformen el registre retributiu (Art. 5, Cap. III del RDL 902/2020):

- S'hi 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 que realment percep 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 s'ha de fer 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 amb un informe explicatiu.

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 amitanades.

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

- Amb la informació íntegra.
- Un any natural, període de referència (mínim).
- L'elaboració del registre haurà de ser consultada, 10 dies abans de la seva elaboració i quan sigui modificat, caldrà obrir també període de consultes.

No complir aquestes obligacions es considera una infracció greu que pot ser sancionada amb multes de fins a 6.250 euros. Si es detecta discriminació, les multes poden ascendir fins als 187.515 euros.

Si hi ha incompliment empresarial, ho podem denunciar 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 d'aquesta 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 té exclusivament l'abast previst en l'article esmentat, sense que es pugui aplicar per descartar l'existència d'indis 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 complet.

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 d'Igualtat i Feminismes:

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/>

Enllaç a les eines per elaborar el registre retributiu del Ministerio de Trabajo y Economía Social:
https://www.mites.gob.es/ca/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

Enllaç a les eines per elaborar la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere del Ministerio de Trabajo y Economía Social:
https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

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

Concepte de pla d'igualtat

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures avaluable 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 en el treball i l'ocupació, i el seu desenvolupament reglamentari amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i seu registre i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquestes mesures poden quedar 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 s'han d'adoptar després de fer una diagnosi de situació, i sistemes de seguiment i d'avaluació, i han de fixar 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 en l'empresa.

Obligatorietat

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

Les empreses de més de cent persones a la plantilla estan obligades a elaborar, registrar i aplicar un pla d'igualtat a partir del 7 de març de 2021, i les empreses amb plantilla de més de cinquanta persones 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 cinquanta persones en plantilla poden 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 a conseqüència de les modificacions del Reial decret llei 6/2019, d'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 en plantilla i fins a dues-centes cinquanta, un any.
- Per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones en plantilla, dos anys.
- Per a les empreses de cinquanta a cent persones en plantilla, tres anys.

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

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

Per quantificar el nombre de persones que treballen en una empresa, es compta la plantilla total de l'empresa, inclòs el personal directiu i alts càrrecs, amb independència del nombre 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.

Objectius específics: Incrementar 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

Mesures:

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

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

Tant l'empresa com la representació legal de les persones treballadores han d'informar, publicitar, sensibilitzar i divulgar el procediment d'actuació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe entre tota la plantilla, així com donar-los a conèixer la persona de referència en 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.

Enllaços d'utilitat:

Enllaç a diferents eines de mesures i plans d'igualtat:

<https://www.ugt.cat/igualtat-i-generes/igualtat-plans-igualtat/>

Enllaç a diferents eines pel registre retributiu, auditoria retributiva i valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere:

<https://www.ugt.cat/igualtat-i-generes/igualtat-bretxa-salarial/>

Assetjament sexual i/o 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 erradicar 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 d'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 erradicar 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 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 comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'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 l'assetjador.

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina (incloent-hi 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 d'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.
- Imposar sancions a l'assetjador.

- Donar eines i suport a la persona que pateix situacions d'assetjament perquè pugui acabar amb aquesta dinàmica de violència.

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, però sí que la tenen aquelles empreses que han de fer un pla d'igualtat, ja que inclou un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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 l'accés a promoció, formació, augment de salari, etc.
- Solen ser subjectes actius que tenen poder per decidir sobre la relació laboral.

Assetjament ambiental

- Vinculat a l'assetjament 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 les persones que treballen a l'empresa no pateixen cap dany a la salut durant la relació laboral (mesures preventives).
- Arbitrar protocols i procediments específics d'actuació i mesures per a la prevenció de l'assetjament, i per canalitzar les comunicacions i denúncies.

Aquestes mesures s'han de negociar i, preferiblement, acordar amb la representació sindical tal com determina la legislació laboral.

Responsabilitats:

L'incompliment de les obligacions dona 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 qual 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 la 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 castiga amb la pena de presó de sis mesos a dos o amb multes de dotze a catorze mesos les persones que produeixin una greu discriminació en el lloc de treball, sector públic o privat contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat.

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 menyscabar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresa, entre 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 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 (RLT): 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 sindical. La participació de la RLT és necessària 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 RLT (drets, obligacions i responsabilitats de l'empresa, de la RLT i de les persones treballadores).

a) Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la RLT (article 48 de la LOIEDH).

L'article 45 de la LOIEDH assenyalava 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 RLT en relació amb els protocols es dugui a terme 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 RLT de contribuir a prevenir l'assetjament. La LOIEDH li 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'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho 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 donar suport als companys i companyes que pateixen 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 feta per la persona afectada. La persona que presenta 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 d'assetjament amb les garanties necessàries i la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que la puguin estar patint. 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 dur a terme 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, sense discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia i col·laboració.

S'haurà de realitzar seguint unes pautes d'actuació determinades, 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 qui s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, com a organisme encarregat de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin situacions 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 a la feina 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 certesa, sinó que són el resultat d'una tasca 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 o les persones 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 portar a terme 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 ha de fer formació per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el conjunt de la plantilla, tenint en compte 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 ha d'informar, publicitar, sensibilitzar i divulgar entre tota la plantilla el procediment d'actuació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com donar-los a conèixer qui és la persona de referència en 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 NEGOCIADORS

- 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.	