

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/2841/2020, de 22 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del V Conveni col·lectiu d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles de Catalunya per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 79001575011999).**

Vist el text del Conveni col·lectiu d'Aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles de Catalunya, subscrit en dates 23 de desembre de 2019 i 21 de setembre de 2020, en representació dels treballadors, per la Federació de Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), per la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la Unió General de Treballadors (UGT) i per la Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC) i, en representació de la part empresarial, pel Consell de Gremis de Garatges de Catalunya i l'Associació Espanyola d'Aparcaments i Garatges (ASESGA), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 22 d'octubre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

V Conveni col·lectiu de treball d'àmbit nacional de Catalunya per al sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2017-2022

Títol preliminar

## Article 1

### Parts signatàries

Són parts signatàries del present Conveni col·lectiu, d'una part el Consell de Gremis de garatges de Catalunya i l'Associació espanyola d'aparcaments i garatges (ASESGA) i d'una altra, la Federació de Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de la Unió General de Treballadors (UGT) i la Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC), reconeixent-se mútuament legitimació per negociar el present conveni.

## Article 2

### Eficàcia i abast obligacional

El present Conveni col·lectiu es subscriu a l'empara de l'article 83.1 i 2 del text refós de l'Estatut dels treballadors, en connexió amb la seva disposició transitòria sisena, obligant a les empreses i treballadors i treballadores compresos dins del seu àmbit funcional, personal i territorial.

A aquest efecte i en l'àmbit en el que afecta al present conveni, substitueix en la seva integritat l'Ordenança laboral per a les empreses de transports per carretera i a qualsevol acord, pacte o conveni de qualsevol rang normatiu que per al mateix sector s'hagués acordat per prorrogar la vigència d'aquella.

Amb caràcter supletori i en allò no previst aquí, s'aplicarà el Conveni col·lectiu sectorial d'àmbit territorial superior.

## Article 3

### Àmbit funcional

El present conveni és d'obligada observança per a totes les empreses, l'activitat principal de les quals consisteixi en l'explotació d'aparcaments, garatges, serveis de rentat, greixat, estacionament de vehicles en zones regulades de superfície, grues de disciplina viària, bé per concessió, bé per cessió per qualsevol títol lícit, bé per propietat.

## Article 4

### Àmbit territorial i personal

El present conveni afectarà a la totalitat dels treballadors i treballadores de les empreses del sector compreses en l'àmbit territorial de Catalunya.

S'exclou de l'àmbit del present conveni al personal directiu. Aquest personal és de lliure designació per part de l'empresa. La seva relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i, si escau, per la normativa especial que els resulti d'aplicació.

## Article 5

### Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura i estendrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2022. No obstant això, tots els increments salarials previstos en el seu article 32 bis, antiguitat, nocturnitat i aquells complements personals que es trobin establerts amb caràcter de revaloritzables, tindran efectes retroactius a 1 de gener de 2017.

A l'efecte de liquidació d'endarreriments les parts signants recomanen la seva aplicació des de l'endemà de la signatura, podent realitzar-se, com a màxim, durant el mes següent a la seva publicació.

## Article 6

### Procediment per a la revisió del conveni

CVE-DOGC-A-20315070-2020

La revisió del conveni podrà sol·licitar-se per escrit per qualsevol de les parts signatàries d'aquest, almenys amb tres mesos d'antelació a la terminació de la seva vigència.

La part que formuli la denúncia haurà de lliurar una proposta concreta sobre els punts i contingut que compregui la revisió sol·licitada. Es seguiran els tràmits administratius procedents.

Una vegada denunciat el conveni, s'estableix un període de negociació de 24 mesos. Finalitzat sense acord aquest període, les parts sotmetran la seva discrepància a mediació. De finalitzar la mediació sense acord, les parts podran sotmetre's de mutu acord a un arbitratge.

Durant els procediments esmentats en el punt anterior, i en tant no s'arribi a un acord per a un nou conveni, es mantindrà prorrogada la vigència de l'anterior.

De no existir denúncia, el conveni es prorrogarà tàcitament, per períodes anuals, revisant-se els conceptes econòmics d'acord amb l'IPC real de l'any natural immediatament anterior al de la pròrroga.

#### Article 7

##### Condicció més beneficiosa

Es respectaran les condicions més beneficioses que els treballadors i treballadores tinguin reconegudes a títol personal per les empreses, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altre d'àmbit inferior.

#### Article 8

##### Vinculació a la totalitat

Sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, el present conveni serà nul i quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent anul·li o invalidi algun dels seus pactes. Si es donés aquest supòsit, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies a partir del de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la renegociació del conveni íntegrament.

#### Article 9

##### Comissió mixta paritària

Ambdues parts acorden establir una Comissió mixta d'interpretació i seguiment del compliment del present conveni.

Aquesta Comissió mixta estarà integrada de forma paritària per 4 representants de les organitzacions sindicals i 4 de les organitzacions empresarials signatàries.

En l'acte de la seva constitució la Comissió mixta, en sessió plenària, escollirà dos secretaris o secretàries, un/a per la part empresarial i un altre/una altra per la part sindical. Aquest últim serà rotatiu cada any.

Així mateix, la comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en totes les matèries que siguin de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts.

La comissió elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

La comissió que prendrà els acords, quan correspongui, per majoria de dos terços de cadascuna de les representacions, haurà de reunir-se almenys una vegada al semestre.

La comissió tindrà les funcions següents:

1) La interpretació del conveni així com el seguiment del compliment d'aquest.

2) Entendre, de forma prèvia i obligatòria en la via administrativa i jurisdiccional, en tots els conflictes col·lectius que puguin ser interposats pels quals estan legitimats per a això, en relació amb l'aplicació i interpretació dels preceptes derivats d'aquest conveni, sense que això pugui donar lloc a retards que perjudiquin les accions de les parts, de manera tal que entre l'entrada de la sol·licitud d'intervenció i la pertinent resolució no hi haurà més de quinze dies, ja que superats aquests, quedarà expedita la via corresponent pel mer transcurs d'aquest termini.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

Les decisions que adopti la comissió en aquest tipus de conflictes tindran la mateixa eficàcia normativa que tenen les clàusules del present conveni.

- 3) Podrà elaborar un informe anual en relació amb el grau de compliment del conveni, sobre les dificultats sorgides en la seva aplicació i interpretació, així com sobre aquelles qüestions que les parts presents en la comissió estimin convenients per a un millor desenvolupament i aplicació d'aquest.
- 4) L'elaboració de recomanacions o criteris per a la negociació col·lectiva amb vista a una racionalització d'aquesta i a una progressiva extensió de l'activitat negociadora.
- 5) De conformitat amb l'article 92.2 de l'Estatut dels treballadors, aquesta comissió serà l'encarregada d'emetre informe previ amb la finalitat de procedir a l'extensió del Conveni col·lectiu.
- 6) L'elaboració d'estudis que permetin a les parts signatàries la consecució d'acords per procedir a la progressiva reducció de les hores extraordinàries i a la seva substitució per noves contractacions.
- 7) Fer un treball de seguiment dels acomiadaments objectius.
- 8) Elaborar anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents a cada moment.
- 9) Entendre de totes aquelles qüestions establertes en la llei i de quantes unes altres li siguin atribuïdes de conformitat amb l'establert en l'article 85 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'article 82.3 del ET, s'haurà de dirigir escrit motivat i raonat a aquesta comissió qui l'haurà de resoldre en el termini de 7 dies. Si realitzat aquest tràmit, el conflicte seguís sense resoldre's, s'obrirà la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollits en el present conveni.

En totes aquelles matèries en què sigui competent la Comissió paritària de conveni i no s'assoleixin acords, s'aplicaran els procediments de solució de conflictes previstos en les normes reglamentàries del Tribunal Laboral de Catalunya.

- 10) Quantes altres funcions es derivin d'allò que s'ha estipulat en aquest acord.

El domicili de la comissió queda constituït amb caràcter general a les seus de cadascuna de les organitzacions signatàries de manera rotativa i per a cadascun dels anys de vigència del present conveni:

Any 2017: seu del Gremi de garatges: Rambla de Catalunya, 41, 1<sup>a</sup> planta, 08007, Barcelona.

Any 2018: seu de la FSC de CCOO: Via Laietana, 16, 7<sup>a</sup> planta, 08003, Barcelona.

Any 2019: seu de la FNSMC de UGT: Rambla del Raval, 29-35, 3<sup>a</sup> planta, 08001, Barcelona.

Any 2020: seu de USOC: C/ Sant Rafael 38-42, 08001 Barcelona.

Any 2021: seu del Gremi de garatges: Rambla de Catalunya, 41, 1<sup>a</sup> planta, 08007, Barcelona.

Any 2022: seu de la FSC de CCOO: Via Laietana, 16, 7<sup>a</sup> planta, 08003, Barcelona.

Títol primer

De la relació laboral

Capítol primer

Condicions d'ingrés

Article 10

Condicions generals d'ingrés del personal

CVE-DOGC-A-20315070-2020

Als centres de treball de nova creació i en aquells en què s'ampliïn les instal·lacions i s'organitzin nous serveis, es cobriran els nous llocs de treball que es creïn per lliure contractació de les empreses, d'acord amb les normes del present Conveni col·lectiu.

La contractació de treballadors i treballadores s'ajustarà a les normes legals generals existents sobre col·locació i ocupació, vigents a cada moment i a les específiques que figuren a continuació, compromentent-se les empreses a la utilització dels diversos models de contractació laboral previstos en la llei, d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes.

Les empreses estan obligades a lliurar el contracte de treball (còpia corresponent al treballador i treballadora) als treballadors i treballadores de nou ingrés en el termini de cinc dies després de la tramitació d'aquest en l'oficina pública de col·locació. Els contractes s'estendran d'acord amb els models oficials establerts per la legislació vigent.

Per facilitar l'objectiu de controlar la pluriocupació es considera essencial el compliment exacte de donar a conèixer als representants legals dels treballadors i treballadores els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com el que estableix l'article 64.1 i 5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

## Article 11

### Període de prova

A totes les persones que els és aplicable el present conveni se'ls pressuposarà que estan contractades per temps indefinit, una vegada hagin superat el període de prova, tret que estiguin subjectes a una relació laboral temporal per haver pactat amb l'empresa alguna modalitat de contractació laboral de tal naturalesa.

Així, tot ingrés laboral es considerarà efectuat a títol de prova, d'acord amb la següent escala màxima, corresponent a la classificació del personal efectuada en diversos grups professionals:

- Personal superior i comandaments intermedis (cap de serveis, cap de secció, encarregat aparcament, cap equip estacionaments regulats, cap equip àrees logístiques): sis mesos.
- Personal tècnic: tres mesos.
- Personal administratiu i d'explotació (excepte comandaments intermedis): tres mesos en contractes de durada igual o superior a un any, sent d'un mes per a contractes de durada inferior.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció i acolliment, que afectin al treballador i treballadora durant el període de prova, interrompran, durant el temps que duri la suspensió del contracte, el còmput d'aquest, sempre que es produeixi acord entre les parts.

## Article 12

### Del contracte de treball

Els contractes de treball, de qualsevol modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, en model oficial, si existís, quedant-se un exemplar cadascuna de les parts signatàries, de conformitat amb la legislació vigent.

Als treballadors i treballadores que s'els hagi transcorregut o esgotat el terme màxim del seu contracte formalitzat, i continuïn desenvolupant les seves activitats laborals sense interrupció, en la mateixa empresa i lloc de treball, adquiriran automàticament la condició de fix de l'empresa, subjecte a relació laboral indefinida, tret que la concatenació de contractes temporals estigui permesa per la llei.

## Article 13

### Subrogació

#### 1. Definició:

Mitjançant el present article es regula la subrogació de personal entre les empreses del sector afectades per aquest conveni.

Es regula doncs, en el present conveni, la subrogació com a modalitat convencional, per la qual cosa s'entén d'obligat compliment per a les empreses i treballadors en els supòsits previstos.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

Les parts signatàries signen aquest conveni per tal de donar compliment als principis d'estabilitat i qualitat de l'ocupació dels treballadors del sector, per la qual cosa s'estableix en el present article un mecanisme de subrogació empresarial per qui succeeixi o capti part de l'activitat d'un altre operador, a través de contracta, de tal manera que el personal de l'empresa cedent de l'activitat, passarà a adscriure's a l'empresa cessionària que realitzarà el servei, en els supòsits i condicions que en el mateix s'estableixen.

En endavant, el terme "contracta" engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identifica un concret servei o activitat parcial o total que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o un altre tipus d'entitat o persona física, sigui qualsevol la forma jurídica que adoptin en els següents supòsits:

Finalització, pèrdua, rescissió, rescat o reversió d'una contracta, i qualsevol altra figura o modalitat, així com divisió o agrupació de contractes, referits sempre a un centre concret de treball, que suposi la substitució entre entitats, persones físiques o jurídiques per dur a terme qualsevol de les activitats previstes en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu.

2. Caràcter: d'aplicació i acceptació obligatòria per a empreses i treballadors.

Personal afectat

1. Tots els treballadors/ores de plantilla en actiu, que treballin en un centre de treball de la contracta afectat per qualsevol dels supòsits anteriorment descrits i que tinguin una antiguitat mínima de sis últims mesos anteriors a la data de la 1a convocatòria oficial del concurs per a l'adjudicació de la "contracta", publicada al mitjà que en cada cas correspongui.

A les empreses que comptin amb un sol centre de treball a la província, l'antiguitat mínima serà de quatre mesos.

2. Treballadors/ores, amb dret a reserva de lloc de treball, que en el moment de la finalització efectiva de la contracta tinguin una antiguitat mínima dels sis últims mesos anteriors a la 1a convocatòria oficial del nou concurs per a l'adjudicació de la "contracta", publicada al mitjà que en cada cas correspongui, i es trobin en situació d'IT o AT, en excedència, vacances, permís, per naixement de fill, descans maternal o situacions anàlogues.

A l'igual que en l'apartat precedent, l'antiguitat mínima es redueix a quatre mesos per als treballadors d'empreses amb un sol centre de treball a la província.

3. Treballadors/ores amb contracte d'interinitat que substitueixin a algun/a dels treballadors esmentats en l'apartat segon, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

Tots els supòsits anteriorment contemplats s'hauran d'acreditar fefaentment i documentalment per l'empresa o entitat pública sortint a l'entrant, mitjançant els documents i terminis que es detallen en el present article.

Els que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació, han de percebre en la liquidació que practiqui l'empresa sortint el que els correspongui per aquest concepte, assumint la nova adjudicatària només la part de vacances que meriten en aquesta.

Drets ad personam.- La nova empresa o contracta que substitueixi a l'activitat, o bé el titular de la instal·lació que rescata, en ambdós casos, tant si és de forma total com parcial, estarà obligada a subrogar-se en els contractes de treball de tot el personal afectat garantint tots els drets adquirits de caràcter salarial i personal, que estiguin degudament acreditats a través de Conveni col·lectiu, acord o pacte.

A l'objecte de facilitar la posterior subrogació en els termes del present conveni, la part empresarial sol·licitarà davant les administracions o altres organismes públics o privats oportuns, que els plecs de condicions incloguin la informació referida a l'establiment i servei objecte del concurs, que contingui, com a mínim: el nombre de treballadors adscrits, les antiguitats i els seus salaris, amb respecte a la Llei de protecció de dades de caràcter personal.

Informació i comunicació

L'empresa afectada per la pèrdua total o parcial de l'activitat, un cop identificat el nombre de persones a subrogar, d'acord amb els criteris anteriorment exposats, ho ha de comunicar a cada un dels afectats per la mateixa i als representants dels treballadors en el centre de treball si n'hi ha.

L'empresa sortint ha de facilitar a l'entrant, amb al menys 15 dies hàbils d'antelació a la data del inici de l'activitat de l'empresa entrant, a excepció que, en els plecs concursals, si n'hi ha, s'estableixin terminis per al lliurament de documentació diferents o que el propietari del servei comuniqui fefaentment al sortint el cessament concret de la seva activitat en terminis inferiors als aquí establerts, els documents que a continuació

CVE-DOGC-A-20315070-2020

es detallen:

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.
- Fotocòpia dels dotze últims rebuts de salaris de les persones treballadores afectades.
- Fotocòpia de Relació nominal de treballadors/ores (RNT, abans TC2) i de Relació de liquidació de cotitzacions (RLC, abans TC1) dels dotze últims mesos.
- Relació de personal afectat, especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, grup professional i categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances. Si el treballador/a és Representant legal dels treballadors, s'especificarà el mandat de la mateixa.
- Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, així com dels convenis, pactes col·lectius o individuals, si n'hi ha.
- Còpia dels documents degudament diligenciats per cada persona afectada, en el qual es faci constar que aquesta ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals i no queda pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en un termini no superior a cinc dies hàbils a partir de la data d'inici del servei de la nova titular.

L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa o entitat cessant, successor en l'activitat i treballador/a.

#### Article 14

##### Aspectes generals informadors del contracte de treball

S'aplicaran a totes les modalitats contractuals, tant fixes o indefinides com a temporals, les consideracions següents:

- A) Les condicions salarials i laborals que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu es refereixen a relacions laborals amb la jornada normal establerta, per tant, s'aplicaran proporcionalment en funció de la jornada efectiva que s'executi i de la modalitat contractual establerta amb el treballador o treballadora.
- B) Totes les persones treballadores gaudiran de les mateixes llicències o permisos, vacances retribuïdes, descans entre jornades i setmanal, opcions formatives i la resta de condicions laborals establertes amb caràcter general en aquest Conveni col·lectiu, sempre que siguin compatibles amb la naturalesa del seu contracte, en proporció al que portin treballant en l'empresa.
- C) La contractació de caràcter temporal quedarà limitada al vint-i-cinc per cent de la plantilla total de l'empresa, exceptuant la contractació feta per substitucions de vacances.
- D) Les persones treballadores contractades a temps complet o a jornada parcial que desitgin la renovació del seu contracte, transformant-ho a temps parcial o a jornada completa respectivament, podran fer-ho de comú acord amb l'empresa, establint les noves condicions laborals. No es considerarà renovació de contracte la reducció de la jornada per guarda legal.

#### Capítol segon

##### Tipus de contracte de treball

#### Article 15

##### Contractes formatius

##### A) Contracte de treball en practiques

Aquest tipus de contracte es regirà per les regles següents:

1. El període de prova no podrà ser superior a 30 dies naturals per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores que estiguin en possessió del títol de grau mitjà, ni dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores que estiguin en possessió del títol de Grau superior. Si al

CVE-DOGC-A-20315070-2020

final del contracte el treballador o treballadora continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

2. La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys. Quan el contracte en pràctiques es concerta per una durada inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos, la seva durada sense que superi en cap cas l'esmentat període màxim de dos anys.

3. El salari dels treballadors i treballadores contractats/contractades sota la modalitat de pràctiques serà com a mínim del 65% de l'establert en el Conveni col·lectiu, per a la categoria professional que es tracti, durant el primer any i del 80% en el segon any, sempre que es tracti de contractes a temps complet, de no ser així, percebran el salari proporcional a la jornada contractada.

#### B) Contracte per a la formació

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

El salari que haurà de percebre aquest personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 75% el primer any i el 85% el segon i tercer any de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu, serà en aquest mateix percentatge pel que fa a la categoria que ocupi, i en tot cas no podrà ser inferior al 100% de l'SMI.

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

### Article 16

#### Contracte a temps parcial

##### A) Règim jurídic

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

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

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

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

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

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

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

La jornada diària en el treball a temps parcial podrà realitzar-se de forma continuada, podent ser partida, amb una única interrupció, en aquells contractes a temps parcial la jornada diària dels quals sigui igual o superior a 5 hores.



CVE-DOGC-A-20315070-2020

Els treballadors i treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits al fet que es refereix l'apartat 3 de l'article 35 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET).

#### B) Hores complementàries

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir el 50% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte, sent les hores complementàries a partir del 30% i fins al 50% restant, de caràcter voluntari per al treballador/a. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat a), paràgraf primer, d'aquest article. El treballador o treballadora haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

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

### Article 17

#### Contractes de durada determinada

##### A) Contracte eventual

1) La durada màxima d'aquest contracte serà de nou mesos dins d'un període de dotze i en cas de concertar-se per temps inferior, podrà ser prorrogat mitjançant acord entre les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguin superar-se els esmentats nou mesos com a límit màxim acumulat. Els treballadors i treballadores amb contracte eventual que esgotin el temps màxim de nou mesos i no continuïn prestant els seus serveis a l'empresa, rebran juntament amb la liquidació final una indemnització segons legislació vigent.

2) Es podrà concertar aquest contracte per atendre les vacances del propi personal, exigències circumstancials de mercat, acumulació de tasques i excés de demanda de serveis, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En tot cas, el contracte haurà de consignar, amb precisió i claredat, la causa o circumstància que ho justifica i determinar la durada d'aquest.

##### B) Contracte d'interinitat

##### C) Contracte per obra o servei determinat

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

1.- Temporades de congressos, festes, fires i exposicions, promocions i vendes especials de serveis i productes propis o de tercers.

2.- A través d'aquesta modalitat contractual i encara que estigui en un sol contracte d'aquesta tipologia, podrà ocupar-se un treballador o treballadora perquè efectui un o diversos serveis, en un o diversos establiments, sempre que estiguin en la mateixa localitat.

3.- En tot cas, la durada d'aquest tipus de contracte no serà superior als dos anys.

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

##### D) Foment de la contractació indefinida

A causa de les nombroses modificacions legals que pateix aquest apartat, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a elaborar anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents a cada moment. L'esmentat informe s'adjuntarà anualment a la revisió salarial que cada any presentarà la Comissió paritària del conveni per a la seva pertinent publicació.

## Capítol tercer

### Classificació professional

#### Article 18

##### Classificació professional

La classificació professional del personal consignada en el present Conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagin de tenir previstos tots els grups professionals i dins d'ells, les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagin de tenir proveïdes aquestes si les necessitats i el volum de les empreses no ho requereix.

#### Article 19

##### Grups professionals

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu s'estructura sobre la base dels següents grups professionals, en atenció a les funcions primordials que realitzen:

- A) Grup professional de personal superior i tècnic
- B) Grup professional de personal administratiu i informàtic
- C) Grup professional de personal d'explotació

L'enquadrament dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest conveni, dins d'aquesta estructura professional, i per tant, l'assignació a cadascun d'ells/elles d'un determinat grup professional, així com d'una divisió orgànica o funcional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Dins dels grups professionals i de les divisions orgànica i funcional, es situen les denominades categories professionals de tècnics, administratius/administratives, empleats/empleades, operaris/operàries i subalterns/subalternes.

#### Article 20

##### Definició del grup professional superior i tècnic i de les seves categories professionals

A) El grup professional del personal superior i tècnic comprèn a qui, en possessió de titulació superior, de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyament laboral o professional homologats, o mancats de titulació que acrediti preparació derivada de la pràctica continuada, han estat contractats per exercir funcions i responsabilitats sobre l'organització, explotació, administració, etc., en l'àmbit de l'empresa. Ho constitueixen les següents categories professionals:

##### A) 1) Tècnic/a superior

És aquell personal que estant en possessió d'un títol expedit per una escola tècnica superior o facultat universitària, exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, amb independència que tingui o no personal subordinat i efectiu o no, de forma habitual, funcions directives.

##### A) 2) Tècnic/a mitjà

És aquell personal que tenint la possessió d'un títol expedit per escola tècnica de grau mitjà, exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, independentment que tingui o no a càrrec seu, personal i exerceixi o no funcions directives.

##### A) 3) Diplomata/a

És aquell personal que posseïnt un diploma expedit per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requereixen les condicions exigides, bé per les escoles tècniques, bé per les facultats universitàries, duen a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per les quals ha estat contractat en

virtut del seu diploma, concorri o no personal sota la seva dependència.

## Article 21

Definició del grup professional administratiu i informàtic i de les seves categories professionals

B) 1. El subgrup professional del personal administratiu comprèn a qui, sota les directrius de la Direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que aquella assigni, executa de forma habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, en el seu àmbit. Ho componen les següents categories professionals:

### B) 1.1) Cap de serveis

És qui sota les instruccions de la Direcció es responsabilitza de l'organització, gestió i funcionament dels diversos departaments o serveis en què s'estructura l'empresa i té al seu càrrec i dóna ordres al personal que requereixen aquests departaments o serveis.

### B) 1.2.) Cap de secció

És qui a les ordres del cap servei, si existeix, s'encarrega de l'organització, gestió i direcció d'una o diverses seccions que es componen els departaments o serveis en què s'estructura l'empresa, coordinant el treball i el personal que depenen d'ell.

### B) 1.3) Oficial administratiu/a

És aquell personal que té al seu càrrec i desenvolupa amb adequada preparació professional, tasques administratives dels departaments, serveis o seccions de l'administració de l'empresa, exercitant-les, amb iniciativa i responsabilitat i que pot tenir o no personal sota la seva supervisió.

### B) 1.4) Auxiliar administratiu/a

És aquell personal que realitza operacions administratives elementals, una mica complexes i, en general, aquelles funcions fonamentalment mecàniques i amb poca iniciativa.

B) 2. El subgrup professional del personal d'informàtica comprèn a qui executa de forma habitual les funcions pròpies de sistemes operatius i d'organització:

### B) 2.1) Analista de processaments de dades

És aquell personal que verifica les anàlisis orgàniques d'operacions complexes per obtenir la solució mecanitzada d'aquestes, en quant es refereix a: cadenes d'operacions a seguir, documents a obtenir, disseny d'aquests, fitxers a tractar i definició del seu tractament i elaboració completa, fins a la seva finalització, dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

### B) 2.2) Programador/a

És aquell personal que estudia els processos complexos predefinits, confecciona organigrames detallats dels tractaments, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, completa expedients tècnics dels mateixos i documenta el manual de consola.

### B) 2.3) Operador/a

És qui manipula i controla els ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Han de saber detectar i resoldre problemes operatius definint-los com a error d'operació o de màquina.

## Article 22

Definició del grup professional d'explotació i les seves categories professionals

El grup professional d'explotació es compon de qui, sota la concreta direcció del personal superior i tècnic, executa els diversos treballs i tasques pròpies de l'explotació i correcte funcionament dels establiments o centres de treball de les empreses, que li són encarregats d'acord amb el seu ofici o coneixements específics. Està format per les següents categories professionals:

### C) 1) Encarregat/ada d'aparcament / autorentat

CVE-DOGC-A-20315070-2020

És qui té a les seves ordres el personal d'uns o més establiments o centres de treball, així com l'atenció directa i la conservació de les instal·lacions, estudiant i proposant als seus superiors les mesures convenients per al millor manteniment d'aquestes, posseint els coneixements precisos per a l'assentament i control de les operacions de cobrament que es realitzin pels serveis prestats, revisant diàriament la cinta i els tiquets cobrats durant el dia. Té la responsabilitat del treball, disciplina, seguretat i salut laboral del personal al seu servei i ha de posseir els coneixements suficients per realitzar les ordres que li encarregui el seu superior. Confeccionarà el quadre de tornos de serveis del personal a les seves ordres, tenint atenció dels relleus, malalties, etc. Atendrà i informará als clients/clientes sobre peticions, reclamacions, suggeriments, etc. Que li manifestin. Haurà de verificar diàriament el control de caixa i la recaptació.

Donada l'especial responsabilitat de la seva funció podrà ser requerida la seva presència en el lloc de treball, per part de la Direcció o dels representants de l'empresa, fora de l'horari habitual, en cas d'emergència i pel temps mínim imprescindible. Si així ocorregués, es reduiran les hores de treball dels dies laborals immediatament següents de manera que el còmput d'hores de treball setmanals no excedeixi de 44 hores.

#### C) 2) Agent d'estacionaments de matèries perilloses

És el treballador o treballadora que posseint la formació precisa en la gestió i vigilància de matèries perilloses, realitza les tasques de control i catalogació de vehicles de matèries perilloses en els recintes fixats per l'empresa a aquest efecte i segons els programes que l'hi indiquin. Serà igualment responsable d'aquelles altres tasques complementàries que la gestió de l'aparcament de matèries perilloses requereixi, destacant, entre uns altres, les següents:

1. Recepció i control dels vehicles que entren en l'aparcament.
2. Separació de vehicles si van buits o carregats i per matèries en aquest segon supòsit.
3. Maneig i control de les càmeres de vigilància.
4. Realització de rondes per a la vigilància i la detecció de possibles fugides de les cisternes, així com per al control de tot el perímetre de l'aparcament.

#### C) 3) Agent d'aparcament

És el personal que amb iniciativa i responsabilitat, sota la supervisió de l'encarregat/a o superior jeràrquic, executa les funcions pròpies del centre de treball o establiment al fet que està adscrit, sent d'aquestes, les principals:

La recollida, valoració i cobrament de tiquets, el cobrament dels diversos serveis de greixat, rentat, la verificació i el control de caixa, la pràctica de liquidacions i quadres dineraris, el lliurament, custòdia i ingrés de les recaptacions i efectes de tot tipus, la venda de productes o serveis de l'empresa i el cobrament de rebuts.

El control d'accessos al centre de treball o l'establiment, l'atenció de totes les seves instal·lacions, mantenint-les en perfecte estat d'utilització per al públic, efectuant la posada en marxa o tancament de motors, quadres elèctrics, instal·lacions d'enllumenat, ascensors, caixers i la resta d'aparells mecànics o electrònics, per a això podrà realitzar tasques bàsiques de manteniment i greixatge, pintura i neteja, tractant-se de funcions elementals que no requereixin de coneixements previs o especialització, sempre que es garanteixin els mitjans de seguretat i protecció necessaris, així com formació específica, que es concretarien de la forma següent:

- Les empreses s'obliguen a facilitar la formació necessària, l'adaptació de les avaluacions de riscos laborals, el subministrament dels EPI que es requereixen, sense oblidar la necessitat d'adaptar el lloc de treball per a les persones que poguessin ser declarats aptes amb restriccions.

- També suposa el lliurament de les eines i maquinària necessàries per al desenvolupament d'aquestes funcions, així com el vestuari i elements de protecció específics identificats en l'avaluació de riscos o en la normativa sobre prevenció de riscos aplicable, si aquest fos el cas.

- Per als casos de treballadors que presten serveis en més d'un centre de treball durant la mateixa jornada laboral, es tindrà en compte aquesta circumstància com a criteri limitador, tenint en compte que no pot suposar una càrrega de treball superior a la que seria normal.

- La realització d'aquestes funcions vindrà acompanyada de la contractació periòdica de serveis especialitzats de manteniment i neteja, llevat que es disposi de personal específic per al desenvolupament d'aquestes funcions.

- En tot cas s'exclou d'aquestes funcions la neteja de sanitaris.

En cap cas les funcions de manteniment o neteja podran constituir una justificació per extingir contractes de les persones internes o externes que duen a terme aquestes tasques.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

L'atenció als clients/clientes de l'establiment que demanin informació, en relació amb els serveis o productes que tingui l'empresa a la disposició del públic en general i informará de les seves condicions i preus, prendrà nota dels encàrrecs i els traslladarà al seu superior jeràrquic.

Per tot això, utilitzarà les eines, maquinària, ordinadors i la resta d'aparells o instal·lacions que l'empresa posi a la seva disposició i controlarà i supervisarà la realització de les funcions o tasques que l'empresa decideixi contractar externament.

Les funcions de comprovació de l'estat d'instal·lacions o béns i el control d'accessos a aparcaments i garatges, així com les activitats que es desenvolupin des dels centres de control i altres punts, podran realitzar-se mitjançant la utilització de càmeres o càmeres de vídeo pel personal adscrit a aquesta categoria, sense que aquesta activitat tingui la consideració de servei de video-vigilància.

#### C) 3) bis. Agent de centre d'atenció i control

És qui manipula i controla els ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Han de saber detectar i resoldre problemes operatius definint-los com error d'operació o de màquina. Visualització de càmeres com a suport a la gestió i explotació d'aparcaments. Preparació de documentació d'incidències. Comunicació a personal de l'aparcament o ajuda d'incidències detectades en els aparcaments. Atenció de trucades i interfonia. Elaboració d'informes i estadístiques de l'activitat realitzada en el centre de control. Venda de productes, tasques comercials d'aparcaments, assessorament de productes i serveis, gestió d'abonats.

Oferir atenció directa als clients les 24 hores del dia. Realitzar campanyes comercials-telemarketing. Gestionar les alarmes establertes (en sistemes de control i infraestructures). Proporcionar suport operatiu i logístic a les explotacions, per tal de resoldre incidències. Factures recapitulatives. Recopilar la informació necessària per a la creació i / o manteniment de les bases de dades de el centre d'atenció i control i les diverses eines de gestió de la informació.

Al personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni ja exercís aquestes funcions, no els serà d'aplicació la categoria d'agent fins complir 3 anys d'antiguitat, sense perjudici d'aquells que haguessin ingressat com auxiliars d'entrada, que seguiran el calendari d'homologació previst a la disposició transitòria segona.

#### C) 4) Auxiliar d'aparcament

És aquell treballador o treballadora la missió del qual consisteix en el control d'accessos, d'entrades i sortides de vehicles i de dispositius automàtics instal·lats per al control d'entrades i sortides, ús de la maquinària de que disposi el centre de treball i procurar el correcte funcionament de tot això.

Coneixerà la utilització dels comandaments de força i llum, de tal forma que mantindrà en tot moment el nivell necessari de llum i ventilació al centre de treball.

Haurà d'atendre el telèfon i el cobrament dels serveis prestats, substituirà en les seves absències a agents i efectuarà la neteja normal dels locals, tret que s'hagi establert altres condicions, individualment.

Les funcions de comprovació de l'estat d'instal·lacions o béns i el control d'accessos a aparcaments i garatges, així com les activitats que es desenvolupin des dels centres de control i altres punts, podran realitzar-se mitjançant la utilització de càmeres o càmeres de vídeo pel personal adscrit a aquesta categoria, sense que aquesta activitat tingui la consideració de servei de video-vigilància.

Aquesta categoria s'equipararà al salari i categoria d'agent en les taules que corresponguin a cada província, consolidant-se la categoria d'agent als tres anys d'antiguitat en la categoria.

#### C) 5) Agent de manteniment

És aquell personal amb coneixements sobre mecànica, electricitat, electrònica i la resta d'oficis relacionats amb les instal·lacions i màquines dels centres de treball o establiments de l'empresa, que té al seu càrrec el manteniment, atenció i reparació. Vigilarà en tot moment el seu correcte funcionament i perfecte estat de conservació, efectuant aquestes tasques ell mateix o mitjançant els seus ajudants, tant els necessaris controls i proves rutinàries com les operacions que siguin necessàries per a la bona marxa d'aquestes instal·lacions.

#### C) 6) Auxiliar de manteniment

És el treballador o treballadora que sota la supervisió de l'oficial de manteniment, controla o repara les màquines i instal·lacions dels diversos centres de treball o establiments, executant tasques relacionades amb els seus coneixements professionals o ofici específic.

Aquesta categoria s'equipararà al salari i categoria d'agent en les taules que corresponguin a cada província,

CVE-DOGC-A-20315070-2020

consolidant-se la categoria d'agent als tres anys d'antiguitat en la categoria.

C) 7) Agent d'auto-rentat

És el/la responsable de totes les instal·lacions, del cobrament dels serveis, de l'engegada i funcionament del tren de rentat, del seu primari manteniment i de realitzar les reparacions que no necessitin l'assistència de personal extern especialista. En centres de treball unipersonals per torn, en els quals depengui d'un/una màxim/a responsable, -propietari/a o encarregat/a- aquesta serà la categoria professional que ostentarà aquesta única persona treballadora.

C) 8) Auxiliar d'auto-rentat

És el treballador o treballadora que sota la directriu del seu superior en l'establiment, executa les tasques de rentat, utilitzant maquinària de tot tipus, duent a terme el seu elemental manteniment, d'assecat de vehicle i el cobrament dels serveis.

Aquesta categoria s'equipararà al salari i categoria d'agent en les taules que corresponguin a cada província, consolidant-se la categoria d'agent als tres anys d'antiguitat en la categoria.

C)9) Personal de neteja

És aquell personal major de divuit anys, contractat específicament per a la neteja general del centre de treball o establiment, així com per al manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

## Article 23

Categories professionals específiques d'estacionaments regulats de superfície, grues de disciplina vial i àrees logístiques

D) 1) Cap/cap d'equip d'estacionaments regulats

És el treballador o treballadora que, a més de les funcions, d'inspector/a i controlador/a de zona d'estacionament regulat, duu a terme tasques que requereixen una major responsabilitat, com poden ser la recollida i quadre dels caixers, l'elaboració de quadrants de torn, aquelles tasques administratives que requereixi la zona d'estacionament regulat, etc. De la mateixa manera, podrà tenir al seu càrrec als diferents controladors/ores que operin en el seu torn de treball.

D) 2) Inspector/a// agent d'estacionaments regulats

És el treballador o treballadora que formula denúncies per infracció de les ordenances municipals reguladores del servei d'estacionament controlat. En cas de tenir atribuïda administrativament la competència de ratificació de les citades denúncies, aquesta funció serà part de les seves cometes.

És el treballador o treballadora que, en els estacionaments regulats de superfície, controla l'aparcament i el temps d'estacionament dels vehicles, verifica els tiquets instal·lats, és responsable de l'engegada i tancament dels parquímetres, del seu funcionament i correcte manteniment i pràctica, tant les liquidacions que se li ordenin com el buidatge d'aquests, quan fa falta. Dóna avis a la persona competent en la matèria de les possibles infraccions que detecta. Per tot això, en la majoria de casos, haurà d'utilitzar aparells electrònics i informàtics elementals.

E) 1) Gruista

És el treballador o treballadora que posseïnt permís de conduir que l'habilita per a les seves funcions, ha d'efectuar-les amb la diligència exigible per la seguretat del vehicle que enganxa i transporta, ocupant-se del seu correcte funcionament. Així mateix tindrà com a missió el maneig de la grua de transport, la càrrega i descàrrega de vehicles, ocupant-se també del manteniment bàsic i neteja de la grua.

E) 2) Administratiu/a de dipòsit

És el treballador o treballadora que sota la supervisió del seu immediat superior, duu a terme les activitats relacionades amb la recepció, i sortida de vehicles, com a fotocòpia de parts de grua, documents similars, descàrrega i arxiu de fotos de grua, introducció de parts de treball en l'ordinador, encarregant-se del cobrament de les taxes corresponents, la caixa, el telèfon, l'atenció al públic, així com qualsevol altre treball necessari per a la realització d'aquestes funcions.

F) 1) Cap/cap d'equip àrees logístiques

És el treballador o treballadora que, en el seu torn de treball, té al seu càrrec a un equip de conductors/ores,

CVE-DOGC-A-20315070-2020

sent responsable de les operacions que aquests duen a terme a l'àrea logística, així com prenent les iniciatives que tingui atribuïdes en el seu càrrec per a la millor gestió i operativitat de l'àrea logística. De la mateixa manera, tindrà especial atenció en el compliment de les normes de seguretat i salut, el control de presència dels conductors al seu càrrec i la seva correcta uniformitat.

F) 2) Tècnic/a de expedicions d'àrea logística

És el personal que, a les àrees logístiques es responsabilitza de l'expedició per al transport dels vehicles, així com d'altres tasques administratives derivades del magatzematge i trasllat dels mateixos.

F) 3) Verificador/a d'àrea logística

És el personal que es responsabilitza als parcs logístics de la recepció i comprovació del bon estat, dels vehicles lliurats per a estoc i/o transport.

Aquest treball podrà també estar assumit per l'encarregat/ada o responsable de l'àrea logística.

F) 4) Conductor/a aparca cotxes d'àrea logística

És el personal que posseint permís de conduir B1 o assimilable, realitza les tasques de moviments de vehicles en els recintes fixats per empresa, segons els programes que se li indiquin. Serà igualment responsable d'aquelles altres tasques complementàries que l'explotació de l'àrea logística requereixi.

## Capítol quart

### Organització del treball i mobilitat

#### Article 24

##### Facultats organitzatives del treball

L'organització del treball en els establiments, centres de treball i dependències de les empreses és facultat de la seva Direcció, d'acord amb el que preveu legalment i convencionalment.

Conseqüentment i a títol merament enunciatiu, la Direcció de les empreses exercirà quan correspongui, d'acord amb els procediments legals establerts, les següents facultats organitzatives:

Obrir, ampliar o disminuir capacitats, trasllats o tancaments d'establiments, centres de treball o dependències dels mateixos, d'acord amb els procediments legals establerts.

Adscriure i enquadrar treballadors i treballadores en les tasques, torns i centres de treball o dependències que estimi necessaris a cada moment, d'acord amb la seva categoria i grup professional.

Determinar i fixar normes i instruccions per a la correcta prestació del treball en tots els seus aspectes, principalment en relació amb la clientela i buscant l'òptima explotació de les instal·lacions productives, procurant la seva màxima i efectiva funcionalitat.

Fixar quan correspongui, els rendiments exigibles, tant dels centres de treball o establiments com dels llocs de treball que formin part, tot això de conformitat amb allò que està previst en els articles 20, 64 i concordants en l'Estatut dels treballadors.

Qualsevol altra facultat necessària per al bon funcionament del servei que es presta als centres de treball i establiments de les empreses del sector, exercitades d'acord amb la legalitat vigent.

#### Article 25

##### Rendiments productius

De conformitat amb allò que està previst en els articles 5 a) i 20.2 de l'Estatut dels treballadors, aquests realitzaran la prestació dels seus serveis i espais concertats amb les empreses, de conformitat amb els principis de bona fe i diligència en els seus llocs de treball.

Les empreses podran implantar, conseqüentment, els sistemes d'enregistrament del treball i dels nivells de



CVE-DOGC-A-20315070-2020

rendiment i productivitat dels seus treballadors i treballadores, que creguin convenients, de conformitat amb els mètodes objectius internacionalment admesos, prèvia negociació amb els representants dels treballadors i treballadores a les empreses.

En aquests casos, els treballadors i treballadores hauran d'adaptar-se a la productivitat establerta objectivament.

En relació amb la qualitat del servei prestat, el treballador o treballadora s'ajustarà igualment a les instruccions que l'empresa li indiqui en l'exercici regular de les seves funcions directives, considerant-se que el tipus d'activitat que desenvolupa el sector i les seves empreses depèn, en gran manera, de la captació i manteniment del major nombre de clients possibles. A aquests efectes es fomentarà la formació en tècniques de qualitat, per part de les empreses.

Per tant, sostenir els nivells d'ocupació adquirits depèn del compliment d'aquestes instruccions en relació amb la prestació del servei i de la plena satisfacció de la clientela.

La conducta laboral dels treballadors i treballadores té l'exigència imposada en una correcta relació amb el client, destinatari del servei, per tant, s'evitarà qualsevol conducta o comportament que pugui redundar negativament en la continuïtat i satisfacció de la clientela.

## Article 26

### Mobilitat funcional

Amb l'objecte que els treballadors i treballadores mantinguin l'ocupació efectiva durant tota la seva jornada laboral, la Direcció, en mèrits de la mobilitat funcional, podrà adjudicar al personal altres treballs o funcions conformes amb els seus grups professionals, encara que no encaixin dins de la categoria que ostenti el treballador o treballadora.

En raó del mateix principi de mobilitat, les empreses podran canviar als seus treballadors i treballadores, dins de la seva jornada laboral habitual, de centre de treball quan aquests es trobin en el mateix municipi.

En aquelles ciutats en què existeixi àrea metropolitana d'influència, en relació amb un municipi, aquesta mobilitat podrà comportar que el treballador o treballadora sigui destinat/ada a prestar servei dins de la seva jornada laboral habitual, en el seu establiment o centre de treball d'adscripció o en un altre o altres centres de treball situats en municipis limítrofs que componguin aquesta àrea metropolitana d'influència.

La mobilitat funcional es farà sense perjudici de la dignitat del treballador o treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, menys en aquells casos d'adjudicació de treballs inferiors, en aquest cas mantindrà la retribució original. No podran invocar-se les causes d'acomiadament objectiu ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació, en els supòsits de realització de treballs diferents dels habituals, com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Tret que les parts acordin una altra cosa, el temps invertit en el desplaçament es considerarà com a treball si coincideix amb la seva jornada habitual, havent d'abonar sempre als treballadors i treballadores les despeses ocasionades pel desplaçament.

## Article 27

### Treballs de categoria professional superior

En raó a una millor organització les empreses podran destinar als treballadors i treballadores a realitzar funcions i treballs propis una categoria professional superior, del mateix grup professional.

La realització de funcions superiors a les de la categoria professional que ostenti el treballador o treballadora, per un període de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos, permetrà al treballador i treballadora sol·licitar ascensos o la cobertura de la vacant corresponent a aquestes funcions desenvolupades, excepte en els casos en què aquest o aquesta tinguin contracte indefinit i la persona substituïda tingui dret a la reserva del seu lloc de treball i recuperi el seu lloc en un termini superior a l'assenyalat en aquest article. Si és preceptiu, es procedirà a la promoció interna temporal. La diferència salarial corresponent s'abonarà des del primer dia.

## Article 28



### Treballs de categoria professional inferior

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat, l'empresa precisa destinar a un treballador o treballadora a funcions corresponents a categoria professional inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint en tot cas la seva retribució i la resta de drets inherents a la seva categoria professional i comunicant-ho quan correspongui, a la Representació legal dels treballadors i treballadores d'empresa.

### Article 29

#### Polivalència funcional

Existirà polivalència funcional quan un treballador o treballadora desenvolupi un lloc de treball que comporti funcions pròpies de més d'una categoria professional.

En aquests casos, correspondrà atorgar al treballador o treballadora la categoria professional i retribucions que siguin prevalents en relació amb les restants tasques i funcions complementàries concurrents al seu lloc de treball, amb independència que pertanyin a categoria professional diferent de la seva.

### Article 30

#### Mobilitat geogràfica

S'entén per mobilitat geogràfica, de conformitat amb el que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, tant el desplaçament com el trasllat del treballador o treballadora del seu lloc habitual on presta serveis a un altre on la Direcció d'empresa interessa la seva prestació laboral.

En el supòsit de trasllat d'un establiment o centre de treball d'empresa a un altre, que exigeixi un canvi de residència del treballador o treballadora, aquest o aquesta tindrà dret a la compensació econòmica de les despeses que ocasioni, de conformitat tot això amb l'esmentat article 40 de l'Estatut dels treballadors, abonant-se el quilometratge a càrrec de la persona treballadora, d'existir, a raó de 0,20 euros per quilòmetre.

En el cas de desplaçament s'estarà igualment en allò que disposa l'article 40.4 de l'Estatut dels treballadors.

### Capítol cinquè

#### Promoció laboral i ascensos

### Article 31

#### Ascensos

Amb independència de la facultat de contractació de nous treballadors i treballadores que en qualsevol cas efectuïn les empreses de conformitat amb el que disposa aquest Conveni col·lectiu, s'estableix l'ascens professional dins de les empreses, mitjançant la lliure designació de la Direcció i en empreses de 50 o més treballadors, per concurs oposició o avaluació objectiva de capacitats professionals i mèrits.

El tribunal qualificador constarà d'un mínim de tres persones, dues per part de la Direcció i una per part dels treballadors i treballadores. Ho presidirà sempre qui designi l'empresa per al concurs concret.

La primera cosa que farà el tribunal serà donar a conèixer, amb caràcter previ al procés de selecció, els criteris d'avaluació així com els mèrits a tenir en compte, que hauran de ser proporcionals a les característiques del lloc a cobrir.

Serà facultat de la representació dels treballadors i treballadores rebre informació prèvia dels concursos a fi que tinguin temps suficient per nomenar al seu representant, així com informació de les restants promocions i ascensos que s'efectuïn en l'àmbit de l'empresa.

En aquest sistema de concurs o avaluació objectiva, el tribunal haurà de valorar alguna o totes aquestes circumstàncies en la confecció de la puntuació: antiguitat del treballador, titulació adequada, coneixement del

CVE-DOGC-A-20315070-2020

lloc, historial professional, desenvolupament ocasional del lloc a cobrir i, si escau, proves específiques.

Les empreses interessades podran efectuar la promoció del seu personal per un sistema d'avaluació de la capacitat professional continuada, seguida a partir dels oportuns cursos de formació contínua i ocupacional.

Es garantirà, en qualsevol cas, la igualtat d'oportunitats en l'accés als cursos de formació quan les empreses utilitzin el sistema d'avaluació continuada.

Les empreses no podran condicionar la promoció dels treballadors i treballadores per qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, afiliació política o sindical; igualment es respectarà la igualtat en l'accés a qualsevol lloc de treball, per part de l'home o de la dona, sense discriminació de cap part, així com dels treballadors i treballadores temporals o eventuais que només tindran les limitacions que, en raó de la seva modalitat contractual, s'hagin establert legalment.

Els llocs de treball, l'exercici professional dels quals comporti funcions de comandament i especial confiança de la Direcció, des de la categoria professional d'encarregat/ada, en qualsevol nivell d'estructura organitzativa de les empreses, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

## Capítol sisè

### Conceptes i estructura salarial

#### Article 32

##### Conceptes salarials

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors i treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin treball efectiu o els períodes de descans, computables com a treball, tindran la consideració de salari.

Taules salarials (annex 1).

#### Article 32 bis

##### Increment salarial

Per als anys 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 i 2022 l'increment salarial serà el següent: s'aplicarà l'IPC de l'any natural immediatament anterior, amb un mínim del 1,25% i un límit del 2,5%. Tal com consta en les taules salarials annexes:

- Any 2017- 1,6%

- Any 2018- 1,25%

- Any 2019- 1,25%

Per a la resta d'anys, una vegada conegut l'IPC oficial, es reunirà la Comissió paritària per a signar les taules corresponents.

#### Article 33

##### Principi de no discriminació

La prestació d'un treball d'igual valor ha de retribuir-se amb el mateix salari, sense cap discriminació.

#### Article 34

##### Conceptes no salarials

No tindran la consideració de salari les quantitats rebudes pels treballadors i treballadores en concepte

CVE-DOGC-A-20315070-2020

d'indemnitzacions o suplementes per despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, així com les prestacions i indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, rescissions de contractes, acomiadaments i jubilacions.

#### Article 35

El salari: el seu abonament i acreditació

El salari, tret que s'indiqui una altra cosa en el contracte de treball, correspondrà sempre a una dedicació del treballador o treballadora per una activitat productiva normal i dins de la jornada ordinària establerta. Per tant, a qui no realitzi la jornada prevista en aquest Conveni col·lectiu, de forma injustificada, percebrà el salari proporcional a la jornada real i efectiva que desenvolupi.

El salari serà abonat per mesos vençuts, l'últim dia hàbil o com a molt tard dins dels tres primers dies del mes següent. Les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador i treballadora seran satisfetes per aquest, sent nul tot pacte en contra.

El personal podrà rebre bestretes a compte del salari acreditat pel treball realitzat abans que arribi el dia indicat per a l'abonament. En cap cas la bestreta podrà ser d'import superior al del salari net a rebre quan correspongui, que podrà incloure la part proporcional de les pagues extres si es sol·licita expressament.

El salari anirà necessàriament documentat en una fulla de nòmina o percepcions que es lliurarà al treballador o treballadora individualment i com a justificant del pagament realitzat, ja sigui en suport paper o per via telemàtica. Quan el treballador o treballadora ho sol·liciti expressament en paper, s'atendrà individualment, sempre que hi hagi una justificació.

Aquest rebut s'ajustarà al model oficial del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, tret que per acord entre l'empresa i els Representants dels treballadors i treballadores s'hagi establert un altre model, que contindrà, amb la deguda claredat i separació, els diferents conceptes retributius que componen el salari del treballador, així com les deduccions que corresponen.

#### Article 36

Estructura del salari

En l'estructura del salari es distingirà el salari base i els complements del salari.

Es considerarà salari base la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps o obra, en funció de la seva qualificació professional.

Es consideren complements salarials les quantitats que, si escau, s'hagin d'afegir al salari base, fixades en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador o treballadora, al treball realitzat o a la situació i/o resultats d'empresa.

Els complements salarials hauran de quedar inclosos necessàriament en alguna o algunes de les modalitats següents:

De lloc de treball: comprendran aquells complements que hagi de rebre, si escau, el treballador o treballadora, en raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seva activitat professional, que comporti conceptualment diversa d'allò que seria la retribució per la seva qualificació professional. Aquests complements són d'índole funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici professional en el lloc assignat. En aquest grup s'inclouran: menyscapse de diners, plus idioma, nocturnitat, etc.

De qualitat o quantitat de treball: el treballador i treballadora els rebrà, si correspon, en raó a una millor qualitat o una millor quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment.

De naturalesa personal: seran aquells complements que el treballador o treballadora percep per algun tipus de vinculació o característica personal. Tenen la consideració de consolidables.

En matèria d'absorció i compensació estarà en allò que disposa l'Estatut dels treballadors.

#### Article 37

Antiguitat

El complement personal d'antiguitat es regirà per les normes següents:

1) S'abonarà un percentatge no acumulable, d'acord amb l'escala següent:

- Als tres anys d'antiguitat es rebrà el 3% sobre el salari base.
- Als cinc anys d'antiguitat es rebrà el 5% sobre el salari base.
- Als deu anys d'antiguitat es rebrà el 10% sobre el salari base.
- Als quinze anys d'antiguitat es rebrà el 15% sobre el salari base.
- Als vint anys d'antiguitat es rebrà el 20% sobre el salari base.
- Als vint-i-cinc anys d'antiguitat, es rebrà el 25% sobre el salari base.

2) L'abonament s'efectuarà en el rebut mensual del mes en què es compleixi l'antiguitat que es tracti.

3º Els treballadors i treballadores que en l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu estiguin rebent un complement personal derivat d'escales d'antiguitat no vigents actualment, ho continuaran percebent, quedant garantida la seva condició de no absorbible, consolidable i actualitzable en el mateix percentatge que ho faci el salari base del treballador o treballadora.

#### Article 38

##### Pagues extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal i la paga de març, consistiran en l'abonament de 30 dies de salari base més antiguitat. La gratificació de juliol ha de ser abonada com data límit el dia 15 de l'indicat mes.

La paga de Nadal serà abonada abans del quinze de desembre i la paga de març es farà efectiva abans del quinze de març de l'any natural en curs. En cap cas podrà fraccionar-se el pagament de les indicades gratificacions.

#### Article 39

##### Hores extraordinàries

Són aquelles hores que es realitzen a l'excés de la jornada contractual establerta o, en tot cas, de la qual aquest Conveni col·lectiu estableix. La seva execució tindrà caràcter voluntari per al personal, tret que siguin requerides per reparar sinistres, o en situacions d'extrema urgència i necessitat o per prevenció de danys extraordinaris.

Tant les hores extraordinàries compensades amb descans com les efectuades per prevenir o reparar danys imprevistos i urgents, no es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extres autoritzades legalment.

Les taules de retribució d'hores extraordinàries per a la província de Barcelona s'uneixen com a annex 2.

Les hores treballades per sobre de la jornada establerta en el present conveni se satisfaran amb un recàrrec de 75% per a les províncies de Tarragona, Lleida i Girona. Aquests recàrrecs s'aplicaran sobre l'hora normal i, de comú acord, es podrà optar per la compensació en dies de descans amb el mateix increment. S'entendrà per "hora normal" el valor del salari base anual més l'antiguitat, dividit entre el nombre d'hores que conformen la jornada anual.

#### Article 40.1

##### Plus de rentat

El treballador o treballadora adscrit/a al servei de rentat no automàtic i de greixat rebrà una prima fixa (veure annex 3) pel conjunt de tots els serveis realitzats en cada vehicle.

#### Article 40.2

#### Plus de desplaçament

S'estableix el plus desplaçament a raó de (veure annex 3) quan el desplaçament s'efectuï en vehicle propietat de la persona treballadora.

#### Article 40.3

##### Plus de menyscapte de diners

S'estableix el menyscapte de diners a raó de l'1,5 per mil de la recaptació de diners en efectiu que cada treballador i treballadora individualment i manualment realitzi amb caràcter mensual, amb un mínim de (veure annex 3) euros mensuals.

#### Article 41

##### Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball és nocturn, per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre l'import de l'hora en salari base més antiguitat.

#### Capítol setè

##### Jornada de treball, vacances, permisos i llicències

#### Article 42

##### Jornada

La jornada laboral, amb una projecció setmanal de 40 hores de treball efectiu, serà de 1.776 hores anuals efectives de treball.

La jornada laboral diària podrà ser continuada o partida, estendre's del dilluns al diumenge, amb els descansos entre jornada i setmanal corresponents, en torns de matí, tarda o nit quan es treballi les 24 hores per dia i amb un mínim i un màxim de treball per dia, sempre que en còmput mensual, bimensual o trimestral s'adapti al mòdul de jornada de 40 hores setmanals efectives.

A tot tardar 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.

En aquelles empreses que per aplicació del calendari laboral es superi el nombre d'hores anuals de treball establertes en Conveni col·lectiu, pactaran amb la Representació dels treballadors i treballadores on existeixi, o si escau, directament amb els treballadors i treballadores, l'excés, bé com a hores extraordinàries, bé en dies de descans compensatori.

S'estableixen 20 minuts de descans per a l'entrepà per als treballadors i treballadores que realitzin jornada continuada. Aquest període tindrà la consideració de treball efectiu. En cada empresa s'adequarà l'aplicació d'aquest període de manera que no perjudiqui la prestació del servei i dins del centre de treball. En cap cas, s'abonarà un major import per aquest període ni tindrà caràcter d'hora extraordinària.

Els integrants de la Comissió paritària redactaran una proposta de text per a incorporar al conveni un reglament que estableixi com organitzar i documentar les obligacions en matèria de registre de jornada introduïdes en l'ordenament jurídic a través de la reforma del Reial decret llei 8/2019, de 8 de març.

#### Article 43

##### Descans setmanal

CVE-DOGC-A-20315070-2020

El descans mínim setmanal serà de dos dies, a excepció de les setmanes en què es produeixin canvis: inici o finalització de vacances, situacions de malaltia, etc.

No obstant això, tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni col·lectiu que estiguin exceptuats de descans dominical, hauran d'efectuar el descans laboral en qualsevol dels sis dies següents al diumenge. Aquelles empreses en què ho requereixin els torns de treball o aquelles que el nombre de treballadors i treballadores ho permeti, establiran el corresponent torn de descans a fi que els treballadors i treballadores puguin efectuar el seu descans en diumenge, almenys dues vegades al mes. Quan per malaltia o accident d'alguna de les persones treballadores, vacances o per gaudir d'algun dels permisos que figurin en l'article 46 del present Conveni col·lectiu, no puguin mantenir-se aquestes condicions, els treballadors i treballadores efectuaran el seu descans en qualsevol dels sis dies següents al diumenge.

#### Article 44

##### Dies festius

Les festivitats abonables i no recuperables seran retribuïdes per les empreses a tot el seu personal, d'acord amb el salari del Conveni col·lectiu. Al personal que pel programa de treball, quadrant, establert per l'empresa, li correspongui treballar en qualsevol d'aquestes, rebrà el salari real corresponent al dia treballat incrementat en un 175%, més una gratificació addicional (veure annex 3).

Aquelles empreses que abonen aquestes festivitats com a hores extraordinàries, no estaran obligades a satisfer l'import establert anteriorment, ni a l'abonament de l'esmentada gratificació.

De la mateixa manera, la gratificació addicional abans assenyalada ascendirà a (veure annex 3) quan el festiu coincident amb la jornada de treball sigui el 25, 26 de desembre o l'1 de gener, d'aquests festius tan sols podrà coincidir un amb la jornada efectiva de treball de cadascun dels treballadors i treballadores de l'empresa, excepte adscripció voluntària. El pagament d'aquest complement per festiu treballat es retribuirà en les jornades de treball establertes entre les 22 h de la vespra del festiu i les 22 h del festiu en qüestió.

#### Article 45

##### 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 mitjana del salari real percebut durant els tres 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 se li assignen vacances fora del període de juny a setembre i desembre, aquest tindrà dret a gaudir 33 dies.

Quan aquest particular període de gaudi obeeixi a una petició de la persona treballadora, que tingués especial interès en això, li correspondran només 30 dies naturals.

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

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural 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 d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que correspongui.

Així mateix, aquesta opció de gaudi de vacances també correspondrà en els restants supòsits d'incapacitats en els termes regulats en el paràgraf 3r de l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors, que són els següents: incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Article 46

### Permisos retribuïts

Les empreses concediran als seus treballadors i treballadores els següents permisos, pels conceptes que es detallen i que abonaran a raó del salari conveni més l'antiguitat:

- a) Per matrimoni o constitució de parella de fet sempre que no hagi disposat d'aquest permís en els 5 anys anteriors: 18 dies.
- b) En cas de mort del cònjuge, parella de fet, pares, fills/filles, néts/nétes, germans/germanes, avis/àvies, avis/ àvies polítics, pares polítics i germans/germanes polítics: 3 dies, si el fet succeeix a la mateixa província, i 6 dies si succeeix fora d'aquesta.
- c) 2 dies en els casos de malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o 5 si es necessita un desplaçament fora de la província.

En els casos b i c el permís podrà realitzar-se de forma discontinua mentre persisteixi la situació. El mateix tractament tindrà, en aquests casos, els que convisquin amb el treballador.

- d) En cas d'operació o hospitalització de familiars descrits en l'apartat c, el permís necessari per visitar-los fins a vuit hores distribuïdes (fraccionades, o no) durant una setmana.
- e) Per naixement de fill/a, adopció legal o acolliment: 1 dia laboral que s'ha de gaudir indistintament durant els primers 12 mesos, Aquest permís mantindrà la seva vigència en tant que es mantinguin diferències entre progenitors, en el permís legalment establert per a aquest cas.

- f) Per canvi del domicili habitual: 2 dies.

- g) Per la consulta al metge especialista: el treballador o treballadora presentarà a l'empresa el corresponent volant del metge de capçalera que proposi la visita al metge especialista i posteriorment el treballador o treballadora haurà de justificar documentalment el temps utilitzat. En la segona i posteriors visites a l'especialista, amb el justificant d'aquest serà suficient.

- h) 1 dia de permís a l'any que l'empresa i el treballador i treballadora acordaran mútuament la data del seu gaudi.

- i) 1 dia per noces d'un parent de primer grau.

- j) Als treballadors i treballadores que ostentin càrrec de representació sindical se'ls concedirà el permís horari que legal o convencionalment estigui establert.

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

Quan el compliment del deure suposa la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa.

En el supòsit que la persona treballadora, per compliment del deure o l'exercici del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.

Tindrà la mateixa consideració que el matrimoni, la parella de fet estable i legalment acreditada, en relació amb els permisos aquí descrits.

## Article 46 bis

### Conciliació de la vida familiar, igualtat i violència de gènere

#### A) Assetjament sexual

La Direcció de les empreses i els Representants dels treballadors i treballadores vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda al treballador/a, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus, que seran sancionades com preveu l'article 54, del present Conveni col·lectiu, en funció de la gravetat del fet.

## B) Llei de violència de gènere

L'empresa tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició dels treballadors/ores que ho sofreixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004, sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere i on es reconeixen els següents drets als treballadors/ores víctimes de violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació com a orientació:

Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball: el/la treballador/a víctima de violència de gènere tindrà 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, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Canvi de centre de treball: el/la treballador/a víctima de violència de gènere que es vegi obligat a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels altres centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o a la continuïtat en el nou. En aquest últim cas decaurà l'esmentada obligació de reserva.

El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquesta suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a prestació: el contracte de treball s'extingirà per decisió del/ de la treballador/a que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Reconeixent com a causa justificada a les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques o psicològiques, acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons com pertoqui.

## C) Adequació Llei igualtat

### C.1 Protecció a la maternitat

1.- Si els resultats de l'avaluació de riscos al fet que es refereix l'article 16 de la LPRL revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió cap a l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2.- Quan les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge que al règim de la Seguretat Social aplicable assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

3.- El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació en l'anterior lloc.

4.- En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

5.- L'indicat anteriorment serà també d'aplicació durant el període de lactància si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

6.- Risc durant l'embaràs i període de lactància: en el supòsit de suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància, l'empresa abonarà complementàriament a la prestació de la Seguretat Social, fins a completar el 100% de la base reguladora de la treballadora afectada per la suspensió.

### C.2 Flexibilitat horària



CVE-DOGC-A-20315070-2020

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun/a menor de 12 anys (o l'edat que determini la legislació vigent) o una persona amb discapacitat que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys 1/8 i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i, que no ocupi activitat retribuïda.

La persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollida permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per qualsevol malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes, justificant la seva necessitat.

La reducció de jornada contemplada constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi per cura del lactant i de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora. Aquesta haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació tant d'inici com la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

### C.3 Protecció a l'embaràs i a la maternitat

#### 1) Permís per cura de lactant.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment (de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de Catalunya que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes sempre que es justifiqui la seva necessitat.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

#### 2) Suspensió amb reserva del lloc de treball

a. - El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspendrà el contracte de treball de la persona progenitora diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 de el Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instància de la mare biològica o de l'altre persona progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis

CVE-DOGC-A-20315070-2020

setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

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

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

La suspensió del contracte de cada una de les persones progenitores per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es podrà distribuir a voluntat d'aquelles, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

b.- En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.

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

c.- En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats a- i b- tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cada un dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

d.- Aquests drets són individuals de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora.

e.- La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquests drets. Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

f.- En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat. La suspensió del contracte finalitzarà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o en un altre compatible amb el seu estat.

g.- La persona treballadora es beneficiarà de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hagués pogut tenir dret durant la suspensió del contracte.

3) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del seu treball, amb dret a remuneració, pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per 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.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

#### C.4 Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

Les representacions tant sindicals com a empresarials, estan interessades a promoure mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir les situacions de desigualtat que de fet puguin donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere.

El punt de sortida serà tant l'ordenament jurídic en el seu conjunt com les orientacions de clar caràcter no discriminatori que en el present conveni s'estableixin, com a mesures d'acció positiva.

Establint l'obligació de totes les empreses d'implementar les mesures necessàries per a fomentar la igualtat, així com la de realitzar plans d'igualtat en les empreses amb més de 50 treballadors, incloent en aquestes, les que arribin a aquest nombre de persones treballadores sumant les de tots els seus centres de treball, independentment que es tractin de diferents concessions, d'acord amb els terminis legals.

#### Capítol vuitè

##### Suspensió i extinció de la relació laboral

#### Article 47

##### Excedències

Les excedències podran tenir caràcter de voluntàries o forçoses. L'excedència forçosa i quan així s'estableixi legalment comportarà reserva de lloc de treball i computarà la seva durada a l'efecte d'antiguitat.

Totes les excedències se sol·licitaran per escrit i, tret que legalment es disposi el contrari, les voluntàries podran ser utilitzades pels treballadors i treballadores que acreditin com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa.

A) L'excedència forçosa, prèvia comunicació fefaent a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

- a. Per designació o elecció a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b. Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior sempre que aquella central sindical de que es tracti tingui acreditada representativitat suficient.

El treballador o treballadora en excedència forçosa haurà de reincorporar-se a l'empresa en el terme màxim dels trenta dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari d'aquest període de suspensió contractual.

De no realitzar-la en aquest termini s'entendrà decaiguda la reserva de lloc de treball i el treballador o treballadora passarà a tenir la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari, tret que acrediti el dret al naixement d'un nou període d'excedència forçosa.

B) Excedència voluntària: el treballador i treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.

Aquest dret solament podrà exercitar-se una altra vegada pel mateix treballador i treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

L'excedència voluntària se sol·licitarà igualment per escrit i amb la màxima antelació possible a l'empresa.

El treballador i treballadora amb excedència voluntària conserva el dret preferent al reingrés en l'establiment, en les vacants d'igual o semblant categoria professional a la per ell ostentada al moment de la sol·licitud, sempre que manifesti per escrit, a l'empresa, de forma precisa, la seva intenció de reingressar amb una anticipació mínima de trenta dies naturals al de la finalització efectiva de l'excedència, excepte pacte individual més beneficiós acordat entre empresa i treballador.

C) Excedència per la cura de fills; durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests

CVE-DOGC-A-20315070-2020

siguin provisionals, a contar des de la data de naixement, o bé, de la resolució judicial o administrativa.

D) Excedència per la cura de familiars dependents, que no tinguin activitat retribuïda; durada no superior a 2 anys per tenir a cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix.

Comú als supòsits d'excedència C) i D):

- 1) L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.
- 2) Computaran a tots els efectes amb caràcter general d'antiguitat, com a temps efectivament treballat.
- 3) El treballador/a tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any. Transcorregut el citat període la reserva quedarà condicionada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

#### Article 48

##### Extinció del contracte de treball

Les causes, formes, procediments i efectes tant de les suspensions com de les extincions col·lectives del contracte de treball són les establertes en la legislació vigent o per acord entre els treballadors i treballadores i la Direcció d'un establiment o una empresa.

Pel que fa a l'extinció individual del contracte de treball per voluntat del treballador o treballadora s'estableix que qui desitgi cessar voluntàriament dels seus serveis a l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta, per escrit, complint els següents terminis mínims de preavís:

Personal superior, tècnic i administratiu: un mes natural.

Resta de personal: quinze dies.

L'incompliment per part del treballador o treballadora d'aquesta obligació de preavisar amb la suficient antelació donarà dret al fet que se li descompti de la liquidació final l'import del salari real d'un dia per cada dia de retard en el preavis més el seu equivalent en parts proporcionals.

D'emplenar el treballador i treballadora el preavis estipulat, si l'empresa no li lliura o abona la pertinent liquidació final per tot l'últim dia de treball i això no es deu al rebuig injustificat d'aquesta per part del treballador, aquest tindrà dret a què se li apliqui a l'import de la liquidació final, a partir de l'esmentat dia, l'interès per mora que legalment estigui establert.

En cas d'extinció del contracte de treball per expiració del termini pactat l'empresa s'obligarà, en contractes de modalitat temporal la durada del qual superi els dotze mesos consecutius, a preavisar al treballador o treballadora d'aquesta decisió, almenys amb quinze dies naturals d'antelació. De no complir aquest preavis, o fer-ho de forma parcial, amb la liquidació final s'abonarà al treballador o treballadora l'import d'un dia de salari per cada dia de termini incomplet amb el màxim de quinze dies de salari.

#### Article 49

##### Premi de fidelitat/vinculació

Quan un treballador o treballadora, d'edat superior a 50 anys i antiguitat mínima de 10 anys, causi baixa definitiva a l'empresa, tindrà dret a rebre en concepte de premi de fidelitat/vinculació, i en funció del nombre d'anys de prestació continuada de serveis en aquella, una compensació econòmica consistent en els següents imports bruts: (revisió +0,3% (2013) -1% (2014) + 0% (2015) + 1,6% (2016) + 1,1% (2017) + 1,2% (2018)).

- Amb 10 anys de servei en l'empresa: 1.238,56 euros.

- Amb 20 anys de servei en l'empresa: 2.477,11 euros.

- Amb 25 anys de servei en l'empresa: 3.096,40 euros.

Aquestes quantitats, l'import de les quals es mantindrà inalterable durant tota la vigència del conveni, s'abonaran en un únic pagament, en la data que el treballador o treballadora causi baixa definitiva a l'empresa. Igualment, la pèrdua de poder adquisitiu que patirà aquest concepte durant la vigència del present conveni es

CVE-DOGC-A-20315070-2020

tindrà en compte en les negociacions del conveni que substituirà al present.

Excepcions:

- Aquest premi no es percebrà en els casos en què l'extinció del contracte es produeixi per acomiadament procedent.
- En el cas que la baixa en l'empresa derivi d'incapacitat permanent total, no es tindrà en compte el factor edat, i només serà per antiguitat.
- Quan la baixa sigui producte d'una excedència voluntària.
- Aquest premi també es percebrà en els casos en què l'extinció del contracte es produeixi per decisió empresarial, amb dret a indemnització, quan aquesta indemnització és inferior a l'import del premi, sempre que es compleixin els requisits d'edat i antiguitat del primer paràgraf d'aquest article. En aquest cas, la persona treballadora tindrà dret a la diferència.

## Article 50

Jubilació especial, parcial i obligatòria

1. Jubilació anticipada. Els treballadors i les treballadores podran accedir a la jubilació anticipada en els termes, amb les condicions i els requisits establerts a cada moment per la legislació vigent.
2. Jubilació parcial. El personal laboral comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu, podrà acollir-se a la normativa sobre jubilació parcial, havent de ser acceptada per l'empresa, sempre que es verifiquin els requisits legals establerts.
3. Jubilació obligatòria. La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. A aquests efectes la persona treballadora haurà de sol·licitar a l'entitat gestora i presentarà a l'empresa, la corresponent certificació de cotitzacions realitzades a la Seguretat Social.

La sol·licitud i la presentació esmentades en el paràgraf anterior haurien de formalitzar-se, com a mínim, el mes anterior a la data que compleixi l'edat legalment establerta.

Aquesta mesura estarà vinculada a objectius coherents amb la política d'ocupació, com ara: la millora d'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals a indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de noves persones treballadores o qualsevol altres que afavoreixin la qualitat de l'ocupació. En aquest sentit l'empresa que promogui una jubilació obligatòria haurà de poder acreditar que la mesura ve justificada per alguna de les situacions següents:

- Reducció del percentatge de contractació temporal en els 6 mesos anteriors o en els 6 mesos posteriors a la mesura.
- Transformació en indefinit d'almenys un contracte temporal per cada jubilació forçosa.
- Garantia de manteniment del nivell d'ocupació del centre de treball durant un període no inferior a 6 mesos.
- La contractació d'almenys dues persones per cada jubilació obligatòria amb contracte indefinit o amb contracte de duració determinada no inferior a 3 mesos de duració, en un termini de 4 setmanes des de l'efectivitat de la mesura.

## Capítol novè

Règim disciplinari

## Article 51

Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors i les treballadores al servei de les empreses es classificaran atenent a la

CVE-DOGC-A-20315070-2020

seva importància i, si escau, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb allò que disposen els articles següents:

## Article 52

### Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.
2. La no comunicació amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del centre o lloc de treball sense causa o motiu que ho justifiqui, encara que sigui per poc temps, sempre que aquest abandó no sigui perjudicial al desplegament de l'activitat productiva d'empresa o causi danys o accidents als seus companys de treball, en aquest cas podrà ser considerada com a greu o molt greu.
4. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, en aquest cas podrà ser considerada com a greu o molt greu.
5. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació personal que tingui incidència en allò laboral, com el canvi de residència habitual.
6. La falta de condicionament o de neteja personal quan això ocasioni reclamacions o queixes dels seus companys o caps.
7. Les faltes de respecte d'escassa consideració tant als seus companys com a terceres persones, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball.
8. No respectar les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, que no comportin risc greu per al treballador, ni per als seus companys o terceres persones.
9. Les discussions sobre assumptes estranys al treball en la jornada laboral. Si aquestes discussions produïssin escàndols o aldarulls, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.

## Article 53

### Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes o fins a tres quan el retard sigui superior a 15 minuts en cadascuna d'elles i sense causa que ho justifiqui.
2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
3. No prestar la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració per al propi treballador, els seus companys, l'empresa o tercers.
4. No respectar les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposin risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
5. La desobediència als/les superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual del treballador i la treballadora o comporti risc per a la salut o la vida, tant d'ell com d'altres companys.
6. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al propi treballador o treballadora o als seus companys i companyes.
7. Realitzar sense l'oportú permís treballs particulars al centre de treball, així com utilitzar per a ús propi instal·lacions o béns d'empresa, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es tingui l'oportuna autorització.
8. La disminució voluntària i ocasional en el rendiment del treball.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

9. Proporcionar dades reservades o informació d'empresa a persones alienes sense la deguda autorització per a això.
10. No advertir immediatament als seus caps, a l'empresari o a qui ho representi, de qualsevol anomalia, avaria, accident o fet inusual que observi en les instal·lacions, maquinària, locals o del personal.
11. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
12. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador o la treballadora tinguin al seu càrrec.
13. L'embriaguesa ocasional durant el treball així com trobar-se afectat, també ocasionalment i durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues o estupefaents.
14. Utilitzar els vehicles dels clients per dormir, escoltar la ràdio, etc.
15. Dormir en hores de treball.
16. La reincidència en qualsevol falta lleu dins del trimestre quan hi hagi hagut amonestació per escrit de l'empresa.

#### Article 54

##### Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o vint-i-quatre en sis mesos.
2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el mes sense causa o motiu que ho justifiqui.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats, així com la utilització de vehicles dels clients sense autorització.
4. La conducta dolosa o imprudent en el desenvolupament del treball encomanat o quan la forma de realitzar-ho impliqui dany o risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.
5. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestades durant el treball.
6. El mal tracte de paraula o d'obra, o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, comprnent en tot això ofenses verbals o agressions físiques de naturalesa sexual.
7. La imprudència o negligència inexcusables així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produeixin perill o siguin causants d'accident laboral greu, de perjudici greu als seus companys o a tercers, o danys greus en l'empresa.
8. L'abús d'autoritat, l'assetjament moral i l'assetjament sexual.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
10. La desobediència continuada o persistent.
11. Abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident laboral per al treballador, els seus companys o tercers.
12. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, sigui quin sigui la seva quantia, així com no lliurar tiquets, deixar de segellar-los o de registrar qualsevol entrada o sortida de vehicles, o servei prestat, tret que siguin vehicles abandonats o autoritzats per l'empresa, i en general, qualsevol ocultació, sostracció o manipulació amb fi anàleg.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció que hagi cobrat fermesa.

#### Article 55



## Sancions aplicables

1. Les sancions que les empreses puguin aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

### A) Faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació escrita.

### B) Faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou un a deu dies.

### C) Mancades molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies.
- b) Acomiadament.

2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions esmentades en el punt 1 es tindrà en compte:

El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

La repercussió del fet en els altres treballadors i treballadores i a l'empresa.

3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, als treballadors i les treballadores d'empreses de més de 50, i als i les que ostentin la condició de representant legal o sindical, els serà instruit expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran escoltats a més de l'interessat, els restants membres de la representació a la qual pertany, si existeix.

L'obligació d'instruir expedient contradictori al representant al·ludit anteriorment es manté fins a l'any següent al cessament en l'esmentat càrrec representatiu.

4. En aquells supòsits en què l'empresa pretengui imposar una sanció als treballadors i les treballadores afiliats/ades a un sindicat, caldrà, amb caràcter previ a la imposició d'aquesta mesura, donar audiència als Delegats sindicals d'empresa, si existeixen, o en la secció sindical si estigués constituïda en aquesta.

5. De les sancions per faltes greus o molt greus s'informarà als representants dels treballadors.

6. Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en que l'empresa té coneixement de la seva comissió i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## Títol segon

Del procediment per a la solució dels conflictes

### Article 56

Procediment per a la solució dels conflictes

A l'efecte de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les treballadores i de les empreses, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació prevists pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

## Títol tercer

De la formació professional



## Article 57

## Formació professional

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

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

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

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

Els cursos de reciclatge i uns altres que es realitzin per exprés interès de l'empresa, seran considerats com a temps de treball efectiu, acordant-se entre les parts, 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, correspondrà a la Direcció de les empreses la decisió de facilitar la seva assistència en funció de l'activitat empresarial i si la seva absència la condiciona.

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.
- B) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.
- C) Adaptar-se als canvis tecnològics.
- D) Contribuir a la formació professional.

## Títol quart

### Drets de representació del personal i sindicals

#### Article 58

##### Drets sindicals i de reunió les persones treballadores del sector

S'estableixen amb caràcter general els següents:

Les empreses del sector respectaran el dret de tot treballador i tota treballadora a sindicar-se lliurement a un determinat sindicat, a realitzar reunions, captar quotes i distribuir informació sindical, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

Les empreses, a aquells delegats de personal o membres de comitès d'empreses que participin com a membres titulars en les comissions negociadores dels Convenis col·lectius, els facilitaran els permisos corresponents a fi que obtinguin les màximes facilitats als seus espais negociadors i durant tota la seva durada, sempre que l'esmentat Conveni col·lectiu s'apliqui a l'empresa.

Els treballadors i les treballadores de les empreses, establiments o centres de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, al centre de treball, que serà convocada i presidida en tots els casos pel Comitè d'empresa o Delegat de personal, si l'hagués, o pel treballador o la treballadora del centre o establiment promotor d'aquesta, sempre que amb caràcter previ s'hagi fet lliurament tant de la convocatòria com de l'ordre del dia a la Direcció de l'empresa o centre de treball.

Tindrà lloc sempre fora d'hores de treball menys en aquells centres de treball subjectes a prestació de serveis les 24 hores del dia, en aquest cas, s'acordarà per part dels promotors amb la Direcció el moment de la celebració de l'assemblea així com la seva durada aproximada.

L'empresari facilitarà local adequat si el centre de treball reuneix les condicions pertinents per a això. En cas contrari, designarà un determinat lloc apropiat dins de les seves instal·lacions per a la seva celebració.

Es podrà denegar per part de l'empresari l'autorització per a la realització d'una assemblea en les seves instal·lacions si no es compleixen per part del promotor les condicions anteriorment descrites; igualment es podrà oposar la Direcció si hagués transcorregut menys de dos mesos des de l'última assemblea efectuada al centre de treball així com en situació de tancament legal de l'empresa.

Dins de la limitació anterior no s'inclouran les assemblees o reunions informatives que l'únic punt de l'ordre del dia sigui la informació sobre la negociació col·lectiva que s'aplica als treballadors i les treballadores de les empreses, establiments o centres de treball que es tracti.

De conformitat amb allò exposat en l'article 61, els treballadors i les treballadores escollits/escollides per desenvolupar càrrecs de responsabilitat local, provincial, autonòmica o nacional en el seu sindicat i que s'hagin de dedicar per complet al desenvolupament d'aquestes funcions o tasques, podran sol·licitar voluntàriament l'excedència pel temps que duri aquesta situació, transcorregut el qual es reincorporaran als seus llocs de treball sempre que ho sol·licitin abans d'un mes a explicar de la data del cessament en l'esmentat càrrec.

#### Article 59

##### Drets de la representació legal de les persones treballadores

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix el dret als comitès d'empresa i als delegats de personal, a:

A) Ser informats per la Direcció de l'empresa:

Sobre acomiadaments objectius per efectuar el seu seguiment.

Trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al fet que pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la pròpia explotació i béns, sobre el programa o pressupost previst i sobre l'evolució en el seu àmbit específic.

Anualment, en aquelles empreses que revesteixen la forma de societat mercantil, conèixer i tenir a la seva

CVE-DOGC-A-20315070-2020

disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i tots els documents que es lliurin als socis.

Amb caràcter previ a la seva execució per part de les empreses, sobre plans de reestructuració d'aquestes, o dels seus centres de treball, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornada, trasllats de tots o de part de les instal·lacions empresarials, d'altres modificacions col·lectives i substancials dels contractes de treball dels seus treballadors, així com sobre plans de formació professional de les empreses.

En funció de la matèria que es tracti:

Sobre implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de premis o incentius i valoració de llocs de treball.

Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estat jurídic de l'empresa, quan això suposi incidència que afecti de forma significativa al volum d'ocupació adquirit.

Conèixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen, així com dels documents relatius a la liquidació de la relació laboral.

Sobre sancions per faltes greus i molt greus i, especialment, sobre acomiadaments.

En relació amb les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, índex de sinistralitat, moviment de cessament i ingressos i ascensos i butlletins de cotització Relació Nominal de Treballadors (RNT, abans TC2) i de Relació de Liquidació de Cotitzacions (RLC, abans TC1) de la Seguretat Social.

B) A exercir una tasca de control o supervisió sobre les matèries següents:

El compliment de les normes vigents sobre matèria laboral i de Seguretat Social, així com sobre els pactes, condicions o usos de l'empresa, en vigor formulant totes les accions legals que cregui oportunes davant de l'empresa i els organismes específics o tribunals.

L'execució i realització de plans de formació aplicables a l'àmbit de l'empresa.

La contractació laboral en l'àmbit de l'empresa per mitjà de la documentació que de forma preceptiva es lliura.

Ostentar la representació dels treballadors i les treballadores en missió mentre aquesta duri, mentre que representants dels treballadors i treballadores de les empreses usuàries, a l'efecte de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que pertany a la prestació dels seus serveis a aquestes. En cap cas, podrà suposar aquesta representativitat una ampliació del crèdit d'hores previst per a la representació legal dels treballadors i treballadores de l'empresa usuària, ni que puguin plantejar-se davant de les mateixes reclamacions de treballadors i treballadores pel que fa a l'empresa de treball temporal de què depenen.

En conjunció amb la Direcció, sobre el compliment de les mesures implantades amb vista al manteniment i increment de la rendibilitat i productivitat de les instal·lacions i de les seves empreses.

El compliment dels principis de no discriminació, d'igualtat de gènere i d'oportunitats i una política racional de foment de l'ocupació. Vetllaran en concret perquè les condicions laborals s'acomodin a la normativa vigent sobre salut laboral i prevenció de riscos i les prescripcions dels reglaments que la desenvolupen estableixen.

Els membres del comitè d'empresa i delegats de personal, individualment o en conjunt, observaran sigil professional de tot el referent a informació confidencial que en raó del seu càrrec coneguin de les empreses, fins i tot després d'abandonar el seu càrrec, i especialment, en totes aquelles qüestions que la Direcció declari matèria reservada.

## Article 60

### Quota sindical

A requeriment dels treballadors, quan ho autoritzin documentalment, les empreses descomptaran en la seva nòmina mensual, l'import de la quota sindical ordinària o extraordinària corresponent.

Per a això es lliurarà a la Direcció un document signat pel treballador o la treballadora en què amb claredat s'expressarà l'ordre o autorització del descompte, l'import, la central sindical destinatària així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvi al fet que s'hagi de transferir la quantitat retinguda.

La Direcció de l'empresa lliurarà còpia del llistat de transferència a la representació del sindicat.

## Article 61

### Garanties sindicals de la representació legal de les persones treballadores

Cap membre del Comitè d'empresa ni Delegat/ada de personal podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin o tinguin el seu fonament en l'actuació del treballador i la treballadora en l'exercici legal de la seva representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeís a altres causes, es tramitarà expedient contradictori en què seran escoltats, a més de l'interessat, el Comitè d'empresa o restants Delegats de personal i el Delegat sindical de l'organització al fet que pertanyi, en el cas que fos coneguda per la Direcció de l'empresa la seva secció sindical.

Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, en relació amb la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescissió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o per força major.

No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o raó del desenvolupament de la seva representació legal.

Podran exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir sense pertorbar el normal funcionament de l'activitat empresarial, aquelles publicacions d'interès laboral o social. L'execució d'aquestes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent a cada moment.

Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en raó del seu càrrec i volum d'empresa, amb un mínim de 20 hores mensuals en empreses de menys de 50 treballadors i treballadores i 35 hores mensuals per a empreses de 50 o més treballadors.

Es podrà, en l'àmbit d'una mateixa empresa, acumular el crèdit horari dels diversos membres del Comitè d'empresa o Delegats de personal en un o alguns dels seus companys, podent en aquests casos quedar rellevat del treball sense perjudici de la seva remuneració. Aquesta circumstància es comunicarà prèviament a l'empresa indicant el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim aquí establert podran ser consumides les hores del crèdit horari sindical que disposen els membres del Comitè d'empresa o Delegats de personal, amb la finalitat de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels sindicats, instituts de formació o altres entitats.

En aquests casos, prèvia comunicació a l'empresa i si el servei ho permet, es podrà acumular el crèdit horari trimestral, que legal o convencionalment correspongui.

## Títol cinquè

### Salut i prevenció de riscos laborals

## Article 62

### Seguretat i salut laboral

Els treballadors i les treballadores afectats/ades pel present Conveni col·lectiu tenen dret al fet que la prestació dels seus serveis als diversos centres de treball i establiments de les empreses del sector s'adapti a les mesures i normes que, amb caràcter obligatori, estableix la Llei de Prevenció de riscos laborals, Llei 31/1995 de 8 de novembre i els diversos reglaments que la desenvolupen.

Com a consideracions de caràcter general sobre salut i prevenció de riscos laborals s'estipula que:

Les empreses que subscriuen el present Conveni col·lectiu desenvoluparan les accions i mesures que siguin necessàries en matèria de seguretat i salut laboral per aconseguir que les condicions de treball, si és que així fora, representin el menor risc i no afectin negativament a la salut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

En tot cas, els plantejaments, actuacions i enregistraments que conjuntament empreses i treballadors i treballadores duguin a terme, sense condicionar l'activitat aniran encaminats a aconseguir una millora en la qualitat de vida dels treballadors i les treballadores afectats/ades.

D'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració, desenvolupament i aplicació de plans de salut i seguretat en el treball, així com en els de prevenció de riscos laborals, participaran si existissin, els representants sindicals dels treballadors i treballadores així com les organitzacions sindicals, segons sigui l'àmbit d'actuació del pla.

Si no hi ha, prendran part els treballadors i les treballadores del centre de treball o de l'empresa.

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu les empreses afectades elaboraran per a tots els seus centres de treball i establiments, un pla d'avaluació general de riscos per a la seguretat i la salut dels seus treballadors, tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Igualment, quan correspongui, s'efectuarà l'avaluació dels mitjans i llocs de treball i del condicionament del centre o establiment.

D'existir algun lloc de treball que representi cert risc per a la salut i seguretat laboral dels treballadors, les empreses, d'acord amb els dictàmens i assessoraments dels serveis de prevenció, i si escau de la Inspecció de treball, modificaran les instal·lacions, els mitjans o la pròpia dotació del lloc de treball, de manera que es minimitzi i eviti en el major grau possible el risc detectat.

Tota ampliació o modificació de les instal·lacions dels establiments, de la seva maquinària o de la tecnologia aplicada als diversos llocs de treball, comportarà necessàriament una avaluació dels riscos per a la salut i seguretat laboral que pugui contenir, així com la seva posada en coneixement, bé dels representants dels treballadors, o si no hi ha, dels treballadors i treballadores afectats.

La representació legal dels treballadors i treballadores de l'empresa tindrà la informació permanent pel que fa a l'engegada de nova maquinària, modificació d'instal·lacions, de la seva ampliació i dels enregistraments, anàlisis i reconeixements que s'efectuïn en relació a les condicions ambientals dels centres de treball.

Les empreses proporcionaran al personal afectat per aquest Conveni col·lectiu una revisió mèdica anual realitzada per especialistes mèdics. Es prestarà especial atenció als reconeixements específics de la dona, en cas de maternitat. Els resultats es comunicaran al treballador o la treballadora per al seu coneixement.

Si es demostrés, en supòsits de maternitat, que el lloc de treball que ocupa l'embarassada representa un risc apreciable per a la treballadora, la Direcció propiciarà si això estigués al seu abast, un canvi de lloc de treball que elimini aquesta situació de risc apreciable, durant el temps que duri la situació d'embaràs.

De no ser així, la treballadora podrà acollir-se si així ho reconeix el servei mèdic de la Seguretat Social, a la situació d'incapacitat temporal.

Pel que fa a determinats llocs de treball s'aplicaran les normes i disposicions que sobre ergonomia té establertes o pugui establir l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. S'avaluaran de forma especial aquelles activitats o llocs de treball exposats a radiacions de pantalles de tot tipus, a alta sonoritat, a limitacions de ventilació, etc.

Els treballadors i treballadores afectats/ades per aquest Conveni col·lectiu tenen dret a la informació i formació sobre la maquinària i tecnologia utilitzada i sobre tots els restants aspectes del procés laboral que d'alguna forma pugui representar risc per a la salut o seguretat personal en el treball.

Especialment, les empreses estan obligades a formar específicament al treballador i treballadora sobre els riscos que, si escau, puguin existir en determinats llocs de treball, així com sobre l'ús dels mitjans i conductes necessàries per a la seva eliminació.

En les empreses o centres de treball que comptin amb sis o més treballadors, la participació d'aquests es canalitzarà mitjançant els seus representants i la representació especialitzada que regula la Llei de prevenció de riscos i salut laboral.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants del personal, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 49 treballadors, 1 delegat de prevenció.
- De 50 a 100 treballadors, 2 delegats de prevenció.
- De 101 a 500 treballadors, 3 delegats de prevenció.
- De 501 a 1000 treballadors, 4 delegats de prevenció.

En les empreses fins a trenta treballadors i treballadores el Delegat/a de prevenció serà el Delegat de personal.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

En les empreses de trenta-u a quaranta-nou treballadors i treballadores hi haurà un Delegat/a de prevenció que serà escollit per i entre els delegats de personal.

Finalment, l'empresari està obligat a informar periòdicament als representants dels treballadors i treballadores si hi ha, sobre l'evolució de la salut i la seguretat dels treballadors, índexs d'absentisme i les seves causes, accidentalitat i les seves conseqüències, índex de sinistralitat, estudis que es realitzen sobre medi ambient dels centres de treball i, en general, sobre qualsevol circumstància que col·lectiva o individualment pugui tenir incidència en relació amb la salut dels treballadors i treballadores.

A l'efecte de facilitar a les empreses el compliment de la normativa de salut laboral i a l'empara de l'article 35 de la Llei de Prevenció de riscos Laborals, es constitueix un Comitè sectorial integrat per dos membres de la representació sindical, i dos membres de la representació empresarial, proposats per la Comissió paritària, que vetllaran i col·laboraran amb les empreses per a la correcta aplicació de la llei.

1. Comitè sectorial per a la promoció de la salut i seguretat en el treball de caràcter paritari que desenvoluparà programes amb la finalitat de difondre i informar dels riscos professionals existents en el sector, així com cap als drets i les obligacions preventives de l'empresari i dels treballadors, i la promoció d'actuacions preventives.

Els integrants d'aquest òrgan paritari hauran de tenir formació específica cap al sector i capacitat tècnica adequada en matèria preventiva.

Els continguts concrets dels programes i actuacions es determinaran de manera expressa i es recolliran en el Conveni col·lectiu.

2. L'àmbit d'actuació d'aquest òrgan i programes seran el d'empreses amb plantilles de fins a 50 treballadors/ores i que no tinguin representació sindical. S'aplicaran criteris de prioritat, com a taxes de sinistralitat, majors dificultats per a l'acció preventiva, o altres criteris objectius que per acord s'estimin convenients.

Les activitats o tasques a desenvolupar no han d'interferir en les actuacions dels serveis de prevenció (propis o externs), ni a les altres entitats preventives que donin suport a les empreses.

3. La realització de visites a les empreses es planificarà sota el principi de paritat. Hauran de ser prèviament comunicades per l'òrgan paritari i acceptades per aquelles. La realització de les mateixes s'efectuarà de manera conjunta o per cadascuna de les parts, a consideració de l'òrgan paritari.

Aquestes visites es duran a terme per persones especialitzades amb formació específica cap al sector i capacitat tècnica adequada en matèria preventiva, i la seva denominació concreta, com a agents sectorials de prevenció, permetrà identificar-los com a instruments per a la consecució dels objectius acordats als programes o en la negociació col·lectiva de referència.

Els resultats i informes cap a aquestes actuacions es traslladaran a l'empresa i a l'òrgan específic sectorial corresponent.

Les actuacions i informes seran sotmesos al principi de confidencialitat i sigil establert en l'article 37.3 de la LPRL (Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

4. La negociació col·lectiva acordarà la vigència dels programes d'actuació que es duguin a terme. L'òrgan específic sectorial realitzarà una avaluació anual per analitzar els efectes preventius dels programes, que sotmetrà a les organitzacions signatàries del Conveni col·lectiu.

Títol sisè

Altres millores

Article 63

Complement IT (Incapacitat Temporal)

A. - En el cas del treballador o treballadora que es trobi en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, l'empresa abonarà l'equivalent al 50% del salari conveni durant els 3 primers dies de baixa, i complementarà l'abonament de la prestació econòmica per aquest concepte fins el 95% del salari conveni a partir del 4t dia (inclòs) amb un límit de 33 dies en cada procés d'incapacitat.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

B.- En els casos d'accident laboral es rebrà el 100% de la base reguladora de la Seguretat Social per contingències professionals del mes anterior a la baixa, així com en les malalties o intervencions que requereixin hospitalització, o el repòs domiciliari posterior a una intervenció quirúrgica amb un màxim de 50 dies.

#### Article 64

##### Assegurança d'invalidesa i mort

Les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu es comprometen dins dels noranta dies següents al registre del present Conveni col·lectiu, a constituir una assegurança d'accidents per al cas d'invalidesa o mort per tots els seus empleats/ades afectats per aquest Conveni col·lectiu, assegurant un capital de 36.000,00 euros per persona.

Els riscos que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència del treball, es cobriran d'acord amb el desglossament següent:

- 1.- Mort.
- 2.- Gran invalidesa
- 3.- Invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat.
- 4.- Invalidesa total que li incapacita per a l'exercici del seu treball habitual.

#### Article 65

##### Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar al seu personal, dins del primer mes de l'any, una granota de treball, tret que per costum o normes anteriors tinguin dret a uniforme d'estiu i un altre d'hivern, a l'any. Els treballadors i les treballadores que desenvolupin les seves funcions en mitjans humits o amb greixos tenen dret, a més, a calçat adequat, -botes- cada any. Tot el personal té dret a una peça d'abric cada dos anys i el personal uniformat a dos parells de sabates.

Les peces d'hivern es facilitaran abans del primer de novembre i les d'estiu abans del primer de maig.

Aquelles empreses que no facilitin la roba de treball al seu personal hauran d'abonar la quantitat que el treballador i la treballadora justifiqui haver invertit per a aquest concepte, mitjançant l'exhibició de la factura.

#### Article 66

##### Ajuda a persones discapacitades

En el si de cada empresa es poden establir ajudes a les persones treballadores discapacitades, en funció de les circumstàncies que concorrin en cada cas.

#### Disposicions addicionals

##### Primera

##### Edició del llibre del conveni

Les associacions empresarials signatàries d'aquest Conveni col·lectiu autonòmic, es comprometen, dins del primer trimestre següent a la publicació d'aquesta norma en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, a sufragar les despeses de l'edició del llibre del Conveni col·lectiu, per facilitar les tasques divulgadores, mediadores i formatives, tant a les empreses com als treballadors i les treballadores del sector, en relació amb el contingut i coneixement del que estableix el referit Conveni col·lectiu general.



CVE-DOGC-A-20315070-2020

Les organitzacions sindicals més representatives a nivell de Catalunya signatàries d'aquest Conveni col·lectiu, es comprometen a realitzar una acció sindical dins del sector, constructiva i enfocada a una opció formativa basada en la qualitat del servei prestat i en la divulgació dels continguts del present Conveni col·lectiu.

## Segona

### Inaplicació del conveni

En els supòsits de no aplicació del conveni al fet que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, s'estarà a les causes i procediment que preveu aquest precepte.

En cas que les parts no aconseguixin un acord durant el període de consultes, qualsevol de les dues parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se i, en cas que en el si d'aquesta no s'aconseguís un acord, s'estarà als procediments previstos en l'article 56 del present conveni.

Si després d'aquests últims procediments no s'haguessin solucionat les discrepàncies, serà aplicable el que es disposa en l'últim paràgraf de l'article 82.3 del ET (això és, submissió a la Comissió consultiva nacional de Convenis col·lectius o, si escau, òrgan corresponent de la comunitat autònoma).

Es guardarà absolut sigil professional sobre la informació i/o documentació que s'aporti per part de l'empresa.

L'incompliment dels mecanismes previstos en aquest article, en absència d'acord, determinarà l'obligació de l'empresa de complir escrupolosament amb el contingut íntegre del present Conveni col·lectiu.

Els mecanismes previstos en el present article seran també d'aplicació en els casos de subrogació, casos en què l'empresa adjudicatària acrediti serioses dificultats per fer efectius els acords col·lectius aconseguits al marge d'aquest conveni.

## Tercera

### Assistència jurídica

Quan una persona treballadora estigüés citada per a judici relacionat amb el seu treball a l'empresa, la seva compareixença serà d'inexcusable compliment, el temps emprat serà considerat com a treball efectiu i l'empresa li facilitarà assistència lletrada.

## Disposicions transitòries

### Primera

#### Registre horari

S'encomana a la Comissió paritària l'elaboració de textos per a la incorporació al conveni de les previsions que resultin necessàries en matèria de control i registre horari, en un termini no superior a un mes des de la signatura de el present.

### Segona

#### Categoria de nou ingrés

A.- En l'any 2016 es va establir una categoria de nou ingrés per als establiments d'aparcament i auto-rentat amb un salari inicial garantit de 14.000€ bruts anuals a equiparar a les categories d'agent d'aparcament o auto-rentat respectivament, i de 15.000€ bruts anuals per a zona regulada a equiparar a categoria d'inspector/agent de zona regulada.

B.- El salari per a la categoria d'entrada per a les funcions de l'agent d'aparcament o auto-rentat s'equipararà al salari d'agent en les taules que corresponguin a cada província, consolidant la categoria d'agent.



CVE-DOGC-A-20315070-2020

C.- La categoria d'entrada en aparcaments i auto-rentat tindrà la denominació d'auxiliar d'entrada, creant-se a aquest efecte una taula en la qual s'especifiquin els increments per a cadascun dels anys. Així mateix, per a la categoria d'entrada en estacionament regulat es crearà una nova categoria amb la denominació d'inspector d'entrada i una taula salarial amb els increments corresponents.

D.- La fórmula per a l'increment de cada any, serà la següent:

Auxiliar d'entrada aparcament o auto-rentat

2017: 14.000€ + 20% diferència amb auxiliar aparcament/auto-rentat.

2018: 14.000€ + 40% diferència amb auxiliar aparcament/auto-rentat.

2019: 14.000€ + 60% diferència amb auxiliar aparcament/auto-rentat.

2020: 14.000€ + 80% diferència amb auxiliar aparcament/auto-rentat

2021: 14.000€ + 100% diferència amb auxiliar aparcament/auto-rentat.

A partir de 31/12/2021 (no inclòs): salari d'agent aparcament/auto-rentat, sempre que tingui 3 anys d'antiguitat.

Inspector d'entrada estacionament regulat

2017: 15.000€ + 20% diferència amb inspector/agent zona.

2018: 15.000€ + 40% diferència amb inspector/agent zona.

2019: 15.000€ + 60% diferència amb inspector/agent zona.

2020: 15.000€ + 80% diferència amb inspector/agent zona.

2021: 15.000€ + 100% diferència amb inspector/agent zona.

Això suposa que a les noves contractacions se'ls aplicarà el salari d'entrada estipulat per a cada any amb les taules salarials creades a aquest efecte de manera que a la finalització del termini establert per a l'equiparació, la categoria d'auxiliar d'entrada desapareixerà, passant automàticament a la categoria d'auxiliar d'aparcament o d'auto-rentat, si encara no arriba als tres anys d'antiguitat i la d'agent si ja els va superar. En el cas de la categoria d'inspector d'entrada, desapareixerà passant automàticament a la d'inspector.

L'expressat pacte d'equiparació comporta l'equiparació funcional d'aquestes categories amb la d'agent i inspector, respectivament, de les taules salarials des de l'inici de la vigència d'aquest acord.

Tercera

Garanties d'ocupació

Aquesta nova categoria s'introdueix l'any 2016 com a conseqüència d'una excepcional situació econòmica, però no es permetrà que les categories d'entrada s'utilitzin per contractar treballadors i treballadores amb menor salari a fi de substituir als treballadors i les treballadores actualment contractats/ades.

Quarta

Convergència de categories

A) A través de l'anterior conveni, per l'any 2016 les categories d'aparcaments preexistents de les taules provincials queden refoses i substituïdes per les categories d'auxiliar i agent d'aparcament, auto-rentat, manteniment i personal neteja, els salaris de la qual són els que es reflecteixen en la taula de l'annex I.

B) No obstant l'anterior, l'equiparació es produirà gradualment, de manera que, d'entrada, els treballadors i treballadores afectats/ades per aquesta mesura mantinguin els seus salaris actuals (amb els increments de l'article 32 bis aplicables a l'anterior salari de conveni), i aquests salaris s'incrementaran posteriorment, fins a arribar a la citada equiparació durant els següents cinc anys a la finalització de la vigència d'aquest conveni i segons la següent taula:

2017: Salari 2016 + 20% diferència amb agent.

CVE-DOGC-A-20315070-2020

2018: Salari 2016 + 40% diferència amb agent.

2019: Salari 2016 + 60% diferència amb agent.

2020: Salari 2016 + 80% diferència amb agent.

2021: Salari 2016 + 100% diferència amb agent

Els percentatges indicats es refereixen a la diferència inicial de l'any 2016, i s'han establert amb la voluntat que els increments siguin equivalents per a cada any. Fins a l'equiparació total. Donada la naturalesa excepcional de la present equiparació funcional i retributiva, en el cas dels treballadors i les treballadores que percebin salaris per sobre de conveni sobre la base de complements personals que compensin per la polivalència funcional, l'increment derivat d'aquesta equiparació serà compensable i absorbible, fins i tot en el cas que aquests treballadors i treballadores tinguin reconegut el caràcter no compensable ni absorbible d'aquests complements, en aquest cas la present norma constituirà una excepció, i en cap cas podrà justificar que altres increments de conveni poguessin donar lloc a compensació i absorció.

C) L'expressat pacte d'equiparació comporta l'equiparació funcional d'aquestes categories amb la d'agent de les taules salarials des de l'inici de la vigència del present conveni.

D) A partir de l'1 de gener de 2019 l'única equiparació possible serà la que s'estipula en l'article 22 C) 4) auxiliar d'aparcament, 22 C 6) auxiliar d'auto-rentat i 22 C 8) auxiliar de manteniment, en el seu últim paràgraf.

E) Així mateix, totes les persones que tinguessin reconegut un salari superior al que es reflecteixi en taules des de la signatura d'aquest conveni, mantindran la diferència com un complement ad-personam que no serà compensable ni absorbible.

## Cinquena

### Servei militar derogat

El text a baix indicat no s'aplicarà en tant la legislació vigent mantingui abolit tant el servei militar forçós com la prestació social substitutòria, en cas contrari es reincorporarà a l'articulat del present conveni.

El personal que s'incorpori al servei militar forçós o a la prestació social substitutòria i que portin un mínim d'un any al servei de l'empresa, rebran en les dates normals del seu abonament les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, sempre que vencin durant la seva permanència en files i sempre que en incorporar-se no hagués sol·licitat la baixa definitiva.

De la mateixa manera es restauraria la situació d'excedència forçosa per prestació del servei militar o substitutiu i durant tota la durada d'aquest.

## Sisena

### Permís per naixement de fill/a

En el supòsit que la normativa referent a l'equiparació del descans per naixement, adopció o acolliment de fill/a fos derogada o no aconseguís l'equiparació amb la mare, tornaria a ser vigent el permís de tres dies per a aquest supòsit.

## Disposicions finals

### Primera

L'aparcament gratuït del personal es negociarà lliurement en l'àmbit d'empresa i el treballador, sempre que l'empresa consideri que les condicions del local ho permeten.

### Segona

CVE-DOGC-A-20315070-2020

Ambdues parts recorden a tots els treballadors i treballadores i empresaris del sector la prohibició existent de fumar en els locals públics i tancats.

Taules salarials

Nomenclàtor de grups i categories

A) Personal superior/a i tècnic/a

A-1) Tècnic/a superior/a

A-2) Tècnic/a mig

A-3) Diplomat/ada

B) Personal administratiu/iva i informàtic/a

B) a.1) Cap de serveis

B) a.2) Cap de secció

B) a.3) Oficial administratiu/iva

B) a.4) Auxiliar administratiu/iva

B) b.1) Analista de processos

B) b.2) Programador/a

B) b.3) Operador/a

C, D, E, F) Personal de explotació

C-1) Encarregat/ada d'aparcaments

C-2) Agent estacionament matèries perilloses

C-3) Agent aparcament\*

C-3 BIS) Agent centre d'atenció i control

C-4) Auxiliar aparcament\*

C-5) Agent manteniment

C-6) Auxiliar de manteniment

C-1.b) Encarregat/aa auto-rentat

C-7) Agent d'auto-rentat\*

C-8) Auxiliar d'auto-rentat\*

C-9) Personal de neteja

D-1) Cap equip zona regulada

D-2) Inspector/a// agent zona regulada

E-1) Gruista

E-2) Administratiu/iva dipòsit

F-1) Cap equip àrea logística

F-2) Tècnic/a expedicions àrea logística

F-3) Verificador/a àrea logística

F-4) Conductor/a aparca cotxes

- Nomenclàtor províncies:

Barcelona = BCN

Tarragona amb més de 300 places = T>300

Tarragona entre 150 i 300 places = T<300

Tarragona amb menys de 150 places = T<150

Lleida amb més de 150 places = LI>150

Lleida amb menys de 150 places = LI<150

Girona= GI

## Annex 1

Taules salarials 2017 (+1,6%)

Grup i categoria	BCN	T>300	T<300	T <151	LI >150	LI <=150	GI
A)							
A-1)	1.810,87	1.810,87	1.810,87	1.810,87	1.810,87	1.810,87	1.810,87
A-2)	1.666,40	1.666,40	1.666,40	1.666,40	1.666,40	1.666,40	1.666,40
A-3)	1.589,35	1.589,35	1.589,35	1.589,35	1.589,35	1.589,35	1.589,35
B)							
B) a.1)	1.404,23	1.404,23	1.404,23	1.404,23	1.404,23	1.404,23	1.404,23
B) a.2)	1.369,21	1.252,67	1.252,67	1.252,67	1.187,59	1.052,91	1.187,59
B) a.3)	1.339,51	1.162,58	1.109,99	1.063,74	1.132,79	1.006,46	1.052,91
B a.4)	1.250,25	1.008,04	996,03	996,03	944,52	929,05	1.006,46
B) b.1)	1.656,79	1.656,79	1.656,79	1.656,79	1.656,79	1.656,79	1.656,79
B) b.2)	1.570,08	1.570,08	1.570,08	1.570,08	1.570,08	1.570,08	1.570,08
B) b.3)	1.309,67	1.309,67	1.309,67	1.309,67	1.309,67	1.309,67	1.309,67
C							
C-1)	1.369,21	1.185,87	1.145,82	1.100,18	1.132,79	1.006,46	1.006,46
C-2)	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21
C-3) *	1.319,65	1.175,28	1.118,40	1.086,04	1.099,32	980,66	980,66

## CVE-DOGC-A-20315070-2020

C-3 BIS)	1.319,65	1.175,28	1.118,40	1.086,04	1.099,32	980,66	980,66
C-4)*	1.250,25	1.113,42	1.059,55	1.027,19	1.041,47	929,05	929,05
C-5)	1.319,65	1.175,28	1.118,40	1.086,04	1.099,32	980,66	980,66
C-6)	1.250,25	1.113,42	1.059,55	1.027,19	1.041,47	929,05	929,05
c-1.b)	1.369,21	1.100,18	1.100,18	1.100,18	1.132,79	1.006,46	1.006,46
C-7)*	1.319,65	1.175,28	1.118,40	1.086,04	1.099,32	980,66	980,66
C-8)*	1.250,25	1.113,42	1.059,55	1.027,19	1.041,47	929,05	929,05
C-9	1.250,25	1.113,42	1.059,55	1.027,19	1.041,47	929,05	929,05
D, E, F)							
D-1)	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27
D-2)	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21
E-1)	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21
E-2)	1.339,51	1.339,51	1.339,51	1.339,51	1.339,51	1.339,51	1.339,51
F-1)	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27
F-2)	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27	1.557,27
F-3)	1.418,11	1.418,11	1.418,11	1.418,11	1.418,11	1.418,11	1.418,11
F-4)	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.369,21

\* De conformitat amb el que preveu la disposició addicional cinquena del present conveni, les persones treballadores de les diferents províncies, que abans de la signatura del conveni (2013-2016) ostentaven categories inferiors o de diferent nomenclatura a la d'agent o auxiliar en les divisions d'aparcaments i rentat, (com: mosso/a, auxiliar taquiller/a, guarda, etc.), a nivell retributiu, la seva equiparació es produirà a través del calendari de convergència que regula l'esmentada disposició, si bé l'equiparació funcional d'aquestes categories ja es va produir des de l'inici de la vigència del conveni (2013-2016).

## Taules salarials 2018 (+1,25%)

Grup i categoria	BCN	T>300	T<300	T <151	LI >150	LI <= 150	GI
A)							
A-1)	1.833,50	1.833,50	1.833,50	1.833,50	1.833,50	1.833,50	1.833,50
A-2)	1.687,23	1.687,23	1.687,23	1.687,23	1.687,23	1.687,23	1.687,23
A-3)	1.609,22	1.609,22	1.609,22	1.609,22	1.609,22	1.609,22	1.609,22

CVE-DOGC-A-20315070-2020

B)							
B) a.1)	1.421,79	1.421,79	1.421,79	1.421,79	1.421,79	1.421,79	1.421,79
B) a.2)	1.386,33	1.268,33	1.268,33	1.268,33	1.202,44	1.066,07	1.202,44
B) a.3)	1.356,26	1.177,11	1.123,87	1.077,04	1.146,95	1.019,04	1.066,07
B) a.4)	1.265,88	1.020,65	1.008,48	1.008,48	956,33	940,66	1.019,04
B) b.1)	1.677,50	1.677,50	1.677,50	1.677,50	1.677,50	1.677,50	1.677,50
B) b.2)	1.589,70	1.589,70	1.589,70	1.589,70	1.589,70	1.589,70	1.589,70
B) b.3)	1.326,05	1.326,05	1.326,05	1.326,05	1.326,05	1.326,05	1.326,05
C							
C-1)	1.386,33	1.200,69	1.160,15	1.113,93	1.146,95	1.019,04	1.019,04
C-2)	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33
C-3)*	1.336,15	1.189,97	1.132,38	1.099,62	1.113,06	992,92	992,92
C-3 BIS)	1.336,15	1.189,97	1.132,38	1.099,62	1.113,06	992,92	992,92
C-4)*	1.265,88	1.127,34	1.072,79	1.040,03	1.054,49	940,66	940,66
C-5)	1.336,15	1.189,97	1.132,38	1.099,62	1.113,06	992,92	992,92
C-6)	1.265,88	1.127,34	1.072,79	1.040,03	1.054,49	940,66	940,66
C-1.b)	1.386,33	1.113,93	1.113,93	1.113,93	1.146,95	1.019,04	1.019,04
C-7)*	1.336,15	1.189,97	1.132,38	1.099,62	1.113,06	992,92	992,92
C-8*	1.265,88	1.127,34	1.072,79	1.040,03	1.054,49	940,66	940,66
C-9	1.265,88	1.127,34	1.072,79	1.040,03	1.054,49	940,66	940,66
D, E, F)							
D-1)	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74
D-2)	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33
E-1)	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33
E-2)	1.356,26	1.356,26	1.356,26	1.356,26	1.356,26	1.356,26	1.356,26
F-1)	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74
F-2)	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74	1.576,74
F-3)	1.435,84	1.435,84	1.435,84	1.435,84	1.435,84	1.435,84	1.435,84

CVE-DOGC-A-20315070-2020

F-4)	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33	1.386,33
------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

\* De conformitat amb el que preveu la disposició addicional cinquena del present conveni, les persones treballadores de les diferents províncies, que abans de la signatura del conveni (2013-2016) ostentaven categories inferiors o de diferent nomenclatura a la d'agent o auxiliar en les divisions d'aparcaments i rentat, (com: mosso/a, auxiliar taquiller/a, guarda, etc.), a nivell retributiu, la seva equiparació es produirà a través del calendari de convergència que regula l'esmentada disposició, si bé l'equiparació funcional d'aquestes categories ja es va produir des de l'inici de la vigència del conveni (2013-2016).

Taules salarials 2019 (+1,25%)

Grup i categoria	BCN	T > 300	T < 300	T < 151	LI > 150	LI <= 150	GI
A)							
A-1)	1.856,42	1.856,42	1.856,42	1.856,42	1.856,42	1.856,42	1.856,42
A-2)	1.708,32	1.708,32	1.708,32	1.708,32	1.708,32	1.708,32	1.708,32
A-3)	1.629,33	1.629,33	1.629,33	1.629,33	1.629,33	1.629,33	1.629,33
B)							
B) a.1)	1.439,56	1.439,56	1.439,56	1.439,56	1.439,56	1.439,56	1.439,56
B) a.2)	1.403,66	1.284,18	1.284,18	1.284,18	1.217,47	1.079,40	1.217,47
B) a.3)	1.373,21	1.191,82	1.137,91	1.090,50	1.161,29	1.031,78	1.079,40
B) a.4)	1.281,70	1.033,40	1.021,08	1.021,08	968,29	952,42	1.031,78
B) b.1)	1.698,47	1.698,47	1.698,47	1.698,47	1.698,47	1.698,47	1.698,47
B) b.2)	1.609,57	1.609,57	1.609,57	1.609,57	1.609,57	1.609,57	1.609,57
B) b.3)	1.342,62	1.342,62	1.342,62	1.342,62	1.342,62	1.342,62	1.342,62
C							
C-1)	1.403,66	1.215,70	1.174,65	1.127,85	1.161,29	1.031,78	1.031,78
C-2)	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66
C-3)*	1.352,85	1.204,84	1.146,54	1.113,36	1.126,98	1.005,33	1.005,33
C-3 BIS)	1.352,85	1.204,84	1.146,54	1.113,36	1.126,98	1.005,33	1.005,33
C-4)*	1.281,70	1.141,43	1.086,20	1.053,03	1.067,67	952,42	952,42
C-5)	1.352,85	1.204,84	1.146,54	1.113,36	1.126,98	1.005,33	1.005,33
C-6)	1.281,70	1.141,43	1.086,20	1.053,03	1.067,67	952,42	952,42



CVE-DOGC-A-20315070-2020

C-1.b)	1.403,66	1.127,85	1.127,85	1.127,85	1.161,29	1.031,78	1.031,78
C-7)*	1.352,85	1.204,84	1.146,54	1.113,36	1.126,98	1.005,33	1.005,33
C-8)*	1.281,70	1.141,43	1.086,20	1.053,03	1.067,67	952,42	952,42
C-9	1.281,70	1.141,43	1.086,20	1.053,03	1.067,67	952,42	952,42
D, E, F)							
D-1)	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45
D-2)	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66
E-1)	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66
E-2)	1.373,21	1.373,21	1.373,21	1.373,21	1.373,21	1.373,21	1.373,21
F-1)	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45
F-2)	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45	1.596,45
F-3)	1.453,79	1.453,79	1.453,79	1.453,79	1.453,79	1.453,79	1.453,79
F-4)	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66	1.403,66

\* De conformitat amb el que preveu la disposició addicional cinquena del present conveni, les persones treballadores de les diferents províncies, que abans de la signatura del conveni (2013-2016) ostentaven categories inferiors o de diferent nomenclatura a la d'agent o auxiliar en les divisions d'aparcaments i rentat, (com: mosso/a, auxiliar taquiller/a, guarda, etc.), a nivell retributiu, la seva equiparació es produirà a través del calendari de convergència que regula l'esmentada disposició, si bé l'equiparació funcional d'aquestes categories ja es va produir des de l'inici de la vigència del conveni (2013-2016).

Taules salarials 2020 (+1,25%)

Grup i categoria	BCN	T>300	T<300	T <151	LI >150	LI <= 150	GI
A)							
A-1)	1.879,63	1.879,63	1.879,63	1.879,63	1.879,63	1.879,63	1.879,63
A-2)	1.729,68	1.729,68	1.729,68	1.729,68	1.729,68	1.729,68	1.729,68
A-3)	1.649,70	1.649,70	1.649,70	1.649,70	1.649,70	1.649,70	1.649,70
B)							
B) a.1)	1.457,55	1.457,55	1.457,55	1.457,55	1.457,55	1.457,55	1.457,55
B) a.2)	1.421,20	1.300,23	1.300,23	1.300,23	1.232,69	1.092,89	1.232,69
B) a.3)	1.390,38	1.206,72	1.152,14	1.104,13	1.175,80	1.044,68	1.092,89

## CVE-DOGC-A-20315070-2020

B) a.4)	1.297,72	1.046,32	1.033,85	1.033,85	980,39	964,33	1.044,68
B) b.1)	1.719,70	1.719,70	1.719,70	1.719,70	1.719,70	1.719,70	1.719,70
B) b.2)	1.629,69	1.629,69	1.629,69	1.629,69	1.629,69	1.629,69	1.629,69
B) b.3)	1.359,40	1.359,40	1.359,40	1.359,40	1.359,40	1.359,40	1.359,40
C							
C-1)	1.421,20	1.230,89	1.189,33	1.141,95	1.175,80	1.044,68	1.044,68
C-2)	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20
C-3)*	1.369,76	1.219,90	1.160,87	1.127,28	1.141,06	1.017,90	1.017,90
C-3 BIS)	1.369,76	1.219,90	1.160,87	1.127,28	1.141,06	1.017,90	1.017,90
C-4)*	1.297,72	1.155,70	1.099,78	1.066,19	1.081,02	964,33	964,33
C-5)	1.369,76	1.219,90	1.160,87	1.127,28	1.141,06	1.017,90	1.017,90
C-6)	1.297,72	1.155,70	1.099,78	1.066,19	1.081,02	964,33	964,33
C-1.b)	1.421,20	1.141,95	1.141,95	1.141,95	1.175,80	1.044,68	1.044,68
C-7)*	1.369,76	1.219,90	1.160,87	1.127,28	1.141,06	1.017,90	1.017,90
C-8)*	1.297,72	1.155,70	1.099,78	1.066,19	1.081,02	964,33	964,33
C-9	1.297,72	1.155,70	1.099,78	1.066,19	1.081,02	964,33	964,33
D, E, F)							
D-1)	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40
D-2)	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20
E-1)	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20
E-2)	1.390,38	1.390,38	1.390,38	1.390,38	1.390,38	1.390,38	1.390,38
F-1)	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40
F-2)	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40	1.616,40
F-3)	1.471,96	1.471,96	1.471,96	1.471,96	1.471,96	1.471,96	1.471,96
F-4)	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20	1.421,20

\* De conformitat amb el que preveu la disposició addicional cinquena del present conveni, les persones treballadores de les diferents províncies, que abans de la signatura del conveni (2013-2016) ostentaven categories inferiors o de diferent nomenclatura a la d'agent o auxiliar en les divisions d'aparcaments i rentat, (com: mosso/a, auxiliar taquiller/a, guarda, etc.), a nivell retributiu, la seva equiparació es produirà a través del calendari de convergència que regula l'esmentada disposició, si bé l'equiparació funcional d'aquestes

CVE-DOGC-A-20315070-2020

categories ja es va produir des de l'inici de la vigència del conveni (2013-2016).

## Annex 2

## Hores extra Barcelona 2017 (+1,6%)

Grup i categoria professional	Anys d'antiguitat							
	0	2	4	9	14	19	24	29
A)								
A-1)	22,03	22,03	22,03	22,03	22,03	22,03	22,03	22,03
A-2)	21,01	21,01	21,01	21,01	21,01	21,01	21,01	21,01
A-3)	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45
B)								
B) a.1)	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45	19,45
B) a.2)	13,56	14,25	14,94	16,29	17,65	19,00	20,37	21,72
B) a.3)	12,93	13,57	14,22	15,52	16,81	18,11	19,40	20,70
B) a.4)	12,07	12,68	13,29	14,49	15,71	16,91	18,12	19,32
B) b.1)	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40
B) b.2)	19,18	19,18	19,18	19,18	19,18	19,18	19,18	19,18
B) b.3)	15,94	15,94	15,94	15,94	15,94	15,94	15,94	15,94
C)								
C-1)	13,22	13,88	14,54	15,85	17,18	18,50	19,81	21,14
C-2)	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78
C-3)	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46
C-3 BIS)	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46
C-4)	12,17	12,79	13,39	14,60	15,83	17,04	18,27	19,48
C-5)	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46
C-6)	12,17	12,79	13,39	14,60	15,83	17,04	18,27	19,48
C-1.b)	13,22	13,88	14,54	15,85	17,18	18,50	19,81	21,14

CVE-DOGC-A-20315070-2020

C-7)	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46
C-8)	12,17	12,79	13,39	14,60	15,83	17,04	18,27	19,48
C-9)	12,17	12,79	13,39	14,60	15,83	17,04	18,27	19,48
D, E, F								
D-1)	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22
D-2)	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22
E-1)	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22
E-2)	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78	16,78
F-1)	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22
F-2)	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22	17,22
F-3)	16,35	16,35	16,35	16,35	16,35	16,35	16,35	16,35
F-4)	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46	15,46

Hores extra Barcelona 2018 (+1,25%)

Grup i categoria professional	Anys d'antiguitat							
	0	2	4	9	14	19	24	29
A)								
A-1)	22,30	22,30	22,30	22,30	22,30	22,30	22,30	22,30
A-2)	21,27	21,27	21,27	21,27	21,27	21,27	21,27	21,27
A-3)	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69
B)								
B) a.1)	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69	19,69
B) a.2)	13,73	14,43	15,12	16,49	17,87	19,24	20,63	21,99
B) a.3)	13,10	13,74	14,40	15,72	17,02	18,33	19,64	20,95
B) a.4)	12,22	12,84	13,46	14,67	15,90	17,12	18,34	19,57
B) b.1)	20,66	20,66	20,66	20,66	20,66	20,66	20,66	20,66
B) b.2)	19,42	19,42	19,42	19,42	19,42	19,42	19,42	19,42
B) b.3)	16,14	16,14	16,14	16,14	16,14	16,14	16,14	16,14

CVE-DOGC-A-20315070-2020

C)								
C-1)	13,38	14,05	14,72	16,05	17,40	18,73	20,06	21,41
C-2)	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99
C-3)	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66
C-3 BIS)	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66
C-4)	12,32	12,95	13,56	14,78	16,03	17,25	18,50	19,72
C-5)	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66
C-6)	12,32	12,95	13,56	14,78	16,03	17,25	18,50	19,72
C-1.b)	13,38	14,05	14,72	16,05	17,40	18,73	20,06	21,41
C-7)	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66
C-8)	12,32	12,95	13,56	14,78	16,03	17,25	18,50	19,72
C-9)	12,32	12,95	13,56	14,78	16,03	17,25	18,50	19,72
D ,E, F								
D-1)	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44
D-2)	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44
E-1)	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44
E-2)	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99	16,99
F-1)	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44
F-2)	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44	17,44
F-3)	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55
F-4)	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66	15,66

Hores extra Barcelona 2019 (+1,25%)

Grup i categoria professional	Anys d'antiguitat							
	0	2	4	9	14	19	24	29
A)								
A-1)	22,58	22,58	22,58	22,58	22,58	22,58	22,58	22,58

CVE-DOGC-A-20315070-2020

A-2)	21,54	21,54	21,54	21,54	21,54	21,54	21,54	21,54
A-3)	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94
B)								
B) a.1)	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94	19,94
B) a.2)	13,90	14,61	15,31	16,70	18,09	19,48	20,88	22,27
B) a.3)	13,26	13,92	14,58	15,92	17,24	18,56	19,88	21,22
B) a.4)	12,37	13,00	13,62	14,85	16,10	17,33	18,57	19,81
B) b.1)	20,91	20,91	20,91	20,91	20,91	20,91	20,91	20,91
B) b.2)	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66
B) b.3)	16,34	16,34	16,34	16,34	16,34	16,34	16,34	16,34
C)								
C-1)	13,55	14,23	14,90	16,25	17,61	18,97	20,31	21,67
C-2)	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21
C-3)	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85
C-3 BIS)	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85
C-4)	12,48	13,11	13,73	14,97	16,23	17,47	18,73	19,97
C-5)	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85
C-6)	12,48	13,11	13,73	14,97	16,23	17,47	18,73	19,97
C-1.b)	13,55	14,23	14,90	16,25	17,61	18,97	20,31	21,67
C-7)	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85
C-8)	12,48	13,11	13,73	14,97	16,23	17,47	18,73	19,97
C-9)	12,48	13,11	13,73	14,97	16,23	17,47	18,73	19,97
D,E,F								
D-1)	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65
D-2)	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65
E-1)	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65
E-2)	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21	17,21
F-1)	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65

CVE-DOGC-A-20315070-2020

F-2)	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65	17,65
F-3)	16,76	16,76	16,76	16,76	16,76	16,76	16,76	16,76	16,76
F-4)	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85	15,85

Hores extra Barcelona 2020 (+1,25%)

Grup i categoria professional	Anys d'antiguitat							
	0	2	4	9	14	19	24	29
A)								
A-1)	22,86	22,86	22,86	22,86	22,86	22,86	22,86	22,86
A-2)	21,81	21,81	21,81	21,81	21,81	21,81	21,81	21,81
A-3)	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18
B)								
B) a.1)	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18	20,18
B) a.2)	14,08	14,80	15,50	16,90	18,32	19,72	21,14	22,55
B) a.3)	13,42	14,09	14,76	16,11	17,45	18,79	20,13	21,48
B) a.4)	12,53	13,16	13,79	15,04	16,30	17,55	18,80	20,06
B) b.1)	21,18	21,18	21,18	21,18	21,18	21,18	21,18	21,18
B) b.2)	19,91	19,91	19,91	19,91	19,91	19,91	19,91	19,91
B) b.3)	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55	16,55
C)								
C-1)	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
C-2)	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
C-3)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-3 BIS)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-4)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-5)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-6)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-1.b)	13,72	14,41	15,09	16,45	17,83	19,20	20,56	21,95



CVE-DOGC-A-20315070-2020

C-7)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-8)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-9)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
D, E, F								
D-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
D-2)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
E-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
E-2)	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
F-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
F-2)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
F-3)	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97
F-4)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05

## Annex 3

## Complements salarials

	2017	2018	2019	2020
Article 40.1: Plus de rentat	1,27	1,29	1,30	1,32
Article 40.2: Plus de desplaçament	0,29	0,30	0,30	0,31
Article 40.3: Plus de menyscapse de diners	6,04	6,11	6,19	6,26
Article 44: Dies festius (gratificació addicional)	14,67	14,85	15,04	15,23
Article 44: Dies festius (25, 26 de desembre o 1 de gener)	36,22	36,67	37,13	37,60

(20.315.070)