

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

**RESOLUCIÓN TSF/2795/2020, de 29 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Esquerra Republicana de Catalunya (código de convenio núm. 79001582011999).**

Visto el texto del Convenio colectivo de Esquerra Republicana de Catalunya, suscrito el 13 de diciembre de 2019, per la representació de los trabajadores y por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Mesa negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 29 de octubre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de Esquerra Republicana de Catalunya para los años 2019-2022

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

CVE-DOGC-B-20310006-2020

## Àmbito

Este Convenio colectivo, concertado entre la representación de la empresa y el Comité de empresa del partido, así como las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del comité, regula las relaciones entre Esquerra Republicana de Catalunya (Esquerra Republicana) y los trabajadores y trabajadoras del partido, sea cuál sea su lugar de prestación de servicios.

## Artículo 2

### Vigencia y duración

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022. La fecha de efecto de las condiciones económicas será la de 1 de julio de 2019.

## Artículo 3

### Prórroga y denuncia

Este convenio se prorrogará automáticamente si no hay denuncia expresa por ninguna de las dos partes 30 días antes de su finalización o prórroga en curso, mediante escrito remitido por cualquiera de las partes firmantes a la otra en los plazos y las formas legalmente previstas. Denunciado el convenio, y hasta la firma del siguiente, tendrán plena vigencia las cláusulas normativas y obligaciones de este convenio.

## Artículo 4

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen la totalidad de las aplicables a la empresa, sea cuál sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las disposiciones legales o resoluciones futuras —convencionales, individuales, administrativas o judiciales— que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos que se establecen en este convenio, o supongan la creación de otros convenios, únicamente tendrán repercusión si en su conjunto global anual, superan el nivel total de este convenio por todos los conceptos. En caso contrario, quedarán absorbidas dentro de este.

## Artículo 5

### Inaplicación del convenio

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo se estará a lo que disciplina el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que se presentan las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera comunicada. Cuando no sea solicitada la intervención de la Comisión paritaria o esta no alcance un acuerdo en el plazo establecido, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, y en caso de que ante este organismo no se llegue a un acuerdo, ambas partes actuarán de acuerdo con el previsto por la ley.

## Artículo 6

### Comisión paritaria

Se constituirá una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia. Esta comisión estará formada por dos representantes de cada una de las partes y se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes. La Comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción de la solicitud, teniendo que dar respuesta en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto a los asesores que las partes designen, con un máximo dos por representación. De todas las actuaciones se

CVE-DOGC-B-20310006-2020

levantará acta. En caso de que no se llegue a un acuerdo ante la Comisión paritaria las partes podrán someter el conflicto a la vía arbitral.

## Capítulo 2

### Organización y tiempo de trabajo

#### Artículo 7

##### Jornada de trabajo

a) Las personas que ocupen un puesto de trabajo a jornada completa tendrán que realizar un total de horas anuales, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas por término medio, en función de su grupo profesional:

Grupos profesionales 1 y 2: 1.772 horas anuales.

Grupos profesionales 3-7: 1.695 horas anuales.

b) Aquellas que ocupen un puesto de trabajo con una dedicación diferente, el trabajador/a tendrá que realizar la parte proporcional de horas de acuerdo con su jornada de trabajo y su grupo profesional.

c) En casos excepcionales, los trabajadores/as podrán negociar con Gerència la posibilidad de cambiar el horario laboral.

d) Los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada continuada en la recepción superior a las seis horas dispondrán de 25 minutos de descanso que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si así lo desea el trabajador/a, este dispondrá de estos minutos fuera del recinto de trabajo.

#### Artículo 8

##### Tiempo de trabajo y horas extras

El control de las horas a realizar se hará mediante un programa de control de presencia.

Previa solicitud del trabajador/a, desde Recursos humanos se enviará el resumen de entradas y salidas del solicitante.

Las horas se podrán compensar durante todo el año y antes del 31 de Enero del ejercicio siguiente, ya sea por defecto o por exceso.

Extraordinariamente se podrá establecer, por acuerdo de la Gerència y el Comité de empresa, alcanzar el periodo de compensación horaria. También extraordinariamente y previo acuerdo entre Gerència y el Comité de empresa, se podrá establecer el cobro de las horas dedicadas fuera del horario normal de trabajo, respetando en cualquier caso, los límites legalmente establecidos.

#### Artículo 9

##### Trabajo en días festivos

Cualquier persona con contrato del lunes al viernes que, por necesidades de la empresa, realice funciones laborales durante días festivos oficiales y fines de semana (para actos orgánicos para el funcionamiento del partido, como jornadas, congresos, mítines, fiestas, consejos nacionales, etc.), podrá disponer, siempre de común acuerdo con la Gerència, de la correspondiente compensación, de tal forma que cada hora festiva trabajada se compensará con 1,5 horas de descanso.

#### Artículo 10

##### Vacaciones. Aspectos genéricos

CVE-DOGC-B-20310006-2020

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales anuales.

Esquerra Republicana fijará un calendario laboral que estará a disposición de todos los trabajadores/as. Este calendario se comunicará cada año a los representantes legales de los trabajadores/as antes del 15 de Diciembre. En este mismo calendario, también estarán señalados los periodos de vacaciones.

El personal de Esquerra Republicana deberá conocer, como mínimo con dos meses de antelación, cuando puede iniciar sus vacaciones.

#### Artículo 11

##### Vacaciones. Concreción y gestión

Una vez establecido el calendario laboral anual, el responsable político o jefe técnico/a adaptará, de acuerdo con su equipo, antes del 15 de Abril, este calendario a las necesidades de su departamento, teniendo en cuenta los servicios mínimos de funcionamiento interno necesarios, a fin de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan conocer sus vacaciones.

El departamento de Recursos humanos recogerá las propuestas de fechas de vacaciones que haga el responsable político o el jefe técnico de los diferentes departamentos, confeccionará un calendario de vacaciones, que será aprobado por Gerència definitivamente antes del 30 de Abril. Sin perjuicio que por motivo de algún acontecimiento excepcional pudiera ser modificado, hecho que se comunicaría por escrito con la máxima antelación posible a todo el personal afectado y al Comité de empresa.

En caso de que no haya acuerdo, se convocará al Comité de empresa. El periodo de vacaciones tendrá lugar, preferentemente, entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto. Siempre que no se manifieste lo contrario, cualquier trabajador/a tendrá derecho de disfrutar de 15 días naturales de vacaciones series. Excepcionalmente, las vacaciones se podrán hacer fuera de este periodo, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, con el visto bueno del responsable político o jefe técnico y Gerència.

#### Artículo 12

##### Festivos oficiales

- a) Serán festivos oficiales los que determinen las instituciones en función de la ubicación del puesto de trabajo.
- b) Estas fiestas quedan establecidas así sin perjuicio que, por motivo de algún acontecimiento político especial, pudiera ser modificado, hecho que se comunicaría con treinta días de antelación a todo el personal afectado por la alteración.

#### Artículo 13

##### Permisos

Todas las trabajadoras y trabajadores afectados por este convenio, con el aviso y la justificación previos, tendrán derecho a la concesión de permisos, sin pérdida de derechos y retribuciones:

- a) Por boda o acreditando la situación de pareja de hecho: 15 días naturales.
- b) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- c) Por permiso de maternidad y paternidad: 16 semanas.
- d) Por maternidad biológica por parte múltiple: se amplía el permiso de maternidad y paternidad a dos semanas por cada hijo a partir del segundo.
- e) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las trabajadoras o los trabajadores por lactancia de un hijo o hija menor de seis meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo al inicio de la jornada o a dos horas si ejercita este derecho durante el transcurso de la jornada de trabajo. En sustitución de este derecho, se puede optar por una licencia de 4 semanas a contar después de las 16 de maternidad.

CVE-DOGC-B-20310006-2020

g) Para visitas al médico del mismo trabajador/a o de un familiar de primer grado, si el horario de la consulta coincide con el horario laboral, hasta el límite de 3 horas por visita y 16 horas el año. Superados estos límites, las licencias se concederán, pero sin sueldo.

h) Los trabajadores o trabajadoras pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia siempre que se comunique al responsable político o jefe técnico/a, Gerència o Recursos humanos.

i) Por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización grave de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: 4 días naturales. Si el hecho requiere un desplazamiento superior a 150 km del puesto de trabajo, el tiempo se ampliará hasta 6 días naturales.

j) Para exámenes reglados un máximo de 4 horas el mismo día del examen.

k) Para realizar funciones de representación del personal: en los términos establecidos legalmente.

l) Para asistir a tutorías escolares de enseñanza reglada, un máximo de 3 horas anuales.

Para cualquier otro supuesto, el personal tendrá que acogerse a lo que establecen los artículos 4 y 5 de este convenio.

## Artículo 14

### Permiso no retribuido

Aquellos que lleven como mínimo 1 año trabajando en Esquerra Republicana tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido, por un máximo de 30 días, una vez al año.

Este permiso tendrá que pedirse con un mínimo de 2 meses de antelación, a Gerència y al responsable político o jefe técnico/a correspondiente, y justificar la causa. Si la solicitud es para cuidar de un familiar de primer grado, no podrá ser denegado.

## Capítulo 3

### Apartado profesional

## Artículo 15

### Contratación laboral

El sistema de contratación de los trabajadores y trabajadoras de Esquerra Republicana se establece en función de su designación. En concreto, se diferencian los cargos de confianza (designación directa del cargo político de quién depende) y los cargos de gestión (proceso de promoción y/o selección).

## Artículo 16

### Proceso de selección para cargos de gestión

a) Se publicará en la web del partido, abriendo un plazo de recepción de CV. Una vez hecha la selección, se comunicará la decisión a la persona escogida y se dará respuesta a todos los candidatos no escogidos.

b) En la realización de pruebas para la contratación de personal, el personal que se encuentre trabajando en Esquerra Republicana tendrá prioridad, en caso de igual capacitación, ante el personal que no esté.

c) Ante la igualdad de méritos, se promocionará la mujer en aquellos grupos profesionales en que el porcentaje de mujeres sea inferior al de los hombres. Esta será una medida temporal hasta conseguir la equiparación de ambos sexos.

## Artículo 17

### Contratación eventual

CVE-DOGC-B-20310006-2020

La contratación de personal eventual sin previsión de continuidad será realizada sólo en circunstancias extraordinarias.

La incorporación en la plantilla de estos trabajadores/as será realizada según las necesidades vacantes en aquel momento, garantizando su idoneidad.

#### Artículo 18

Cuota de reserva a favor de personas con discapacidad

Esquerra Republicana reservará un 2% de los puestos de trabajo a trabajadores/as discapacitados/as.

#### Artículo 19

Periodo de prueba

a) Se establecen los siguientes periodos de prueba en función de los diferentes grupos profesionales: grupos 1 y 2: 4 meses; grupo 3: 3 meses, y el resto: 2 meses.

b) Se establece un preaviso por cese voluntario del trabajador o trabajadora mínimo de 1 mes para los grupos profesionales 1 y 2, y 15 días naturales para el resto, que se tendrá que realizar por escrito. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación mencionada dará a la empresa derecho a descontar de la liquidación del trabajador/a una cantidad equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 20

Formación

El reciclaje profesional del personal contratado se hará cuando los responsables políticos o jefe técnico/a correspondiente y/o Gerència lo considere oportuno (formación propuesta por la empresa), bien a instancias del interesado o interesada (formación propuesta por el trabajador/a), y en todo caso, informando al Comité de empresa.

Se hará especial énfasis en informar a los trabajadores y trabajadoras de los cursos a los que se pueden dirigir, priorizando los que tenga carácter técnico, organizativo o en materia de seguridad y salud al trabajo, siempre vinculado con su responsabilidad.

a) Formación propuesta por la empresa

El coste de los cursos de reciclaje será asumido por la empresa o por aquellos programas a los cuales se pueda acoger.

La empresa realizará cursos de reciclaje o relacionados con las tareas de los trabajadores o trabajadoras con acuerdo de sus responsables. Estos cursos serán de obligada asistencia, excepto fuerza mayor, ya que es un beneficio para el trabajador/a y su tarea en la empresa.

Para este tipo de formación, se contabilizará el tiempo de realización como horas trabajadas.

b) Formación propuesta por el trabajador/a

El trabajador/a podrá realizar otros cursos de formación, con el acuerdo de su responsable, Recursos humanos y Gerència. Cada caso se evaluará de forma separada y se establecerá si hay compensación horaria o económica.

Como máximo un trabajador/a podrá proponer un total de 37 horas anuales de formación.

#### Artículo 21

Adaptación del tiempo de trabajo a la formación

a) Los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con sus responsables, Recursos humanos y Gerència podrán adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del

CVE-DOGC-B-20310006-2020

permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

b) Aquellos trabajadores/as que antes de ser contratados ya estaban cursando estudios de Grado Medio o Superior, universitarios o postuniversitarios, se les facilitará la compaginación de sus estudios con la formación, flexibilizando su horario, siempre que esté de acuerdo el responsable, Recursos humanos y Gerència.

c) También se podrá estudiar la flexibilización horaria con los mismos criterios para aquellos trabajadores/as que inicien los cursos una vez ya han sido contratados, si hay un acuerdo con el responsable, Recursos humanos y Gerència.

## Capítulo 4

### Sistema de clasificación profesional y estructura retributiva

#### Artículo 22

##### Clasificación profesional y tabla salarial

Se establecen 7 grupos profesionales, de acuerdo con las funciones y tareas básicas que se desarrollan.

Grupo profesional 1/Dirección técnica: Implica la realización de tareas de dirección, complejas y heterogéneas, en el más alto nivel de competencia profesional, y suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores o personal a cargo. Ejerce sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo profesional 2/Jefe técnico/a: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas definidas previamente, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores o personal a cargo. Con carácter general, reportan a la dirección.

Grupo profesional 3/Técnico/a: Implica la realización de tareas bien determinadas, con un grado de autonomía medio dentro de su ámbito. Corresponde a áreas de especialización profesional (administrativa, financiera, logística, asesoría...). Con carácter general, reportan al jefe técnico/a.

Grupo profesional 4/Administrativo/a, auxiliar técnico/a: Implica la realización de tareas esencialmente administrativas o de organización o de otros bien determinadas, con un grado de autonomía bajo dentro de su ámbito. Con carácter general reportan al jefe técnico/a.

Grupo profesional 5/Auxiliar: Implica la realización de tareas bien determinadas y sencillas, que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con un alto grado de supervisión. Con carácter general reportan al jefe técnico/a.

Grupo profesional 6/Chófer: Tareas que consisten en la realización de traslado de personas y/o materiales de acuerdo con las necesidades de la empresa. Con carácter general, reportan al jefe técnico/a.

Grupo profesional 7/ Servicios: Otras tareas diferentes de las anteriores.

Escala salarial	Sueldo base bruto * 14 pagas (euros)
Grupo profesional 1	De 2.500 a 3.000 €
Grupo profesional 2	De 2.000 a 2.500 €
Grupo profesional 3	De 1.500 a 2.000 €
Grupo profesional 4	De 1.300 a 1.500 €
Grupo profesional 5	De 1.100 a 1.300 €
Grupo profesional 6	De 1.500 a 1.700 €

Grupo profesional 7	Según servicio
---------------------	----------------

## Artículo 23

### Estructura retributiva

Las retribuciones a percibir por el personal adscrito a este convenio estarán integradas por los conceptos siguientes:

- a) Salario base mensual.
- b) Dos pagas extraordinarias, de acuerdo con lo que especifica el artículo 22.
- c) Complementos y asignaciones especiales especificados en el artículo 23.

## Artículo 24

### Gratificaciones extraordinarias

- a) Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre respectivamente.
- b) La base del cálculo de las pagas extraordinarias será el salario bruto generado durante el periodo de meritación, exceptuando la ayuda familiar. Si el trabajador/a ha tenido una variación de jornada, el cálculo de la paga extraordinaria será proporcional.
- c) Aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, podrán disponer de las pagas extraordinarias distribuidas de manera proporcional en doce mensualidades.

## Artículo 25

### Complementos salariales

Cada trabajador/a tendrá derecho a percibir los siguientes complementos y asignaciones especiales:

- a) Antigüedad: Todo el personal afectado por este convenio recibirá por este concepto un complemento del 2% del salario base mensual del mes anterior, en las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias, para el primero y segundo trienio real trabajado. Para el tercer trienio y posteriores, el porcentaje del salario base mensual será del 2,5%.

Los trienios ya generados se mantienen en los mismos términos establecidos en el convenio anterior.

### b) Ayuda familiar:

b.1) Todo el personal afectado por este convenio con hijos o hijas menores de 23 años a cargo, recibirá una ayuda ruta de 75 euros mensuales por cada uno. Asimismo, esta ayuda será de 150 euros en lugar de 75 euros, si este tiene una discapacidad igual o superior al 65%.

b.2) Todo el personal afectado por este convenio con otros familiares a cargo de los indicados en el párrafo anterior, con una discapacidad igual o superior al 65%, recibirá una ayuda bruta de 150 euros.

c) Plus peligrosidad: todo el personal contratado dentro de la categoría de chófer tendrá derecho a percibir un plus de 190 euros brutos en las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

## Artículo 26

### Adelantos salariales y ayudas

Cualquier trabajador o trabajadora que lo pida tendrá derecho a que se le adelante la parte devengada de la mensualidad del mes en curso y/o paga extraordinaria correspondiente al semestre. La petición se hará exclusivamente a Recursos humanos.

## Artículo 27

### Incremento salarial

- a) Anualmente incrementaremos el salario de todo el personal contratado en función del índice de precios al consumo (IPC) catalán surgido del año anterior. El tanto por ciento que resulte se aplicará sobre todos los conceptos de la estructura retributiva.
- b) Dentro de la misma categoría podrá haber modificaciones salariales.
- c) Cualquier otra modificación salarial se producirá por un cambio de categoría laboral y se adecuará a lo que establece la escala salarial.

## Capítulo 5

### Aspectos sociales y de calidad de trabajo

## Artículo 28

### Seguridad y salud

La Dirección de la empresa tiene que gestionar con los servicios de prevención correspondientes o el organismo de la administración competente la realización de reconocimientos médicos de acuerdo con la normativa en prevención de riesgos laborales. Su temporalidad será la que marque la normativa para cada puesto de trabajo. El trabajador o trabajadora recibirá el resultado del reconocimiento.

## Capítulo 6

### Del derecho de reunión de los trabajadores

## Artículo 29

### Derecho de reunión

La reunión de los trabajadores/as podrá ser convocada por los Delegados de personal, el Comité de empresa o para un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla.

## Artículo 30

### Convocatoria

- a) La convocatoria de la reunión, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará en la empresa con una antelación de dos días hábiles.
- b) La consecución de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

## Capítulo 7

### Código de conducta laboral

CVE-DOGC-B-20310006-2020

Este código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica, organización del partido y la cultura ética del partido de acuerdo con su propio código de conducta, así como la garantía y la defensa de los derechos y los legítimos intereses de los trabajadores/as y del partido.

El partido podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que comporten un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes:

Cualquier falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 31

##### Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que haya una causa justificada.
- b) No notificar, con carácter previo, la no asistencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haber podido hacerlo.
- c) La negligencia, deficiencia o retrasos no justificados en la ejecución de cualquier trabajo comunicado por el responsable político o a l jefe/a técnico/a correspondiente.
- d) La falta de limpieza e higiene personal.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de que se sea responsable.
- g) La desatención o falta de corrección en el trato con los afiliados o afiliadas y/o simpatizantes del partido.
- h) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

#### Artículo 32

##### Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que haya una causa justificada.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- c) No cursar a su tiempo el informe de baja o alta por incapacidad temporal, así como los comunicados de confirmación de la baja o el alta.
- d) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, inferiores y el resto de compañeros. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara una ruptura manifiesta de la disciplina en el trabajo o si de este se derivara un perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como muy grave.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su tarjeta de fichar o de cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado por la empresa.
- g) El falseamiento o la omisión maliciosa de las incidencias de entrada y salida en referencia al sistema de control de presencia.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que

tengan incidencia en la Seguridad Social o Administración tributaria.

k) La reincidencia en una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando se hayan producido sanciones por esta razón.

### Artículo 33

#### Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar al trabajo dos días en el mes sin causa justificada.
- b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El incumplimiento del contrato de confidencialidad, así como de las normas de seguridad para las personas usuarias de los sistemas de información.
- d) Hacer uso indebido de los medios electrónicos e informáticos o telemáticos, puestos a disposición de los trabajadores/as para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo. Así como la denegación de acceso por parte del usuario prevista en el artículo 36.e) de este convenio.
- e) La transgresión del código de conducta del partido aprobado por el Consejo Nacional.
- f) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador/a por parte de la empresa.
- g) La ruptura o la violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales y/o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
- i) La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.
- j) El incumplimiento por parte del personal de la normativa de prevención de riesgos laborales que implique un riesgo grave para el trabajador/a, compañeros/as o terceras personas.
- k) El hurto o robo, tanto a cualquier empleado del partido como al partido o a cualquier persona dentro de la jornada de trabajo.
- l) Revelar datos del partido sin existir autorización expresa.
- m) El acoso sexual.
- n) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre cuando se hayan producido sanciones por esta razón.

### Artículo 34

#### Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa informará al Comité de empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Las sanciones máximas que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta dos días. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta dos meses, despido.

#### Prescripción de faltas:

Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves al cabo de veinte días y las muy graves al cabo de sesenta días, a partir de la fecha en la cual la empresa haya tenido conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

## Capítulo 8

### Sistemas telemáticos

#### Artículo 35

##### Acceso a los medios telemáticos

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que el partido pone a disposición del personal para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo.

El personal, que por sus funciones tenga acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, hará un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

#### Artículo 36

##### Utilización del correo electrónico

El partido podrá limitar el uso de las mencionadas cuentas para finalidades corporativas, y por lo tanto para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, con los diferentes órganos territoriales y miembros de Esquerra Republicana, proveedores y cualquier otro contacto profesional. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

#### Artículo 37

##### Uso de internet

El partido podrá regular el uso de internet del personal que sea usuario de los sistemas telemáticos propiedad de Esquerra Republicana, podrá limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad propia del partido y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno del partido, no estará permitido el acceso a redes públicas con finalidades personales o ajenas a la actividad profesional, así como el acceso a debates en tiempo real, como chats y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

#### Artículo 38

##### Control sistemas informáticos

El partido podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de Esquerra Republicana y que su utilización por parte del personal no derive a finalidades extraprofesionales.

A estos efectos, Esquerra Republicana podrá utilizar programario de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red del partido, así como controlar stios visitados por su personal usuario de internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibos para los trabajadores y trabajadoras.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos tendrá que tenerse en cuenta:

CVE-DOGC-B-20310006-2020

- a) El acceso tiene que ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, Esquerra Republicana hará uso.
- b) La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.
- c) El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto por otro empleado de Esquerra Republicana.
- d) El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.
- e) La denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que Esquerra Republicana imponga la sanción que en este convenio se establezca.

#### Disposición adicional primera

El partido promueve con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y adopta las medidas necesarias con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género. Y garantiza que en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, elaborará y aplicará el plan de igualdad en los plazos legalmente establecidos.

#### Disposición transitoria primera

Con independencia de los complementos previstos en el artículo 23, las retribuciones brutas totales actuales que sean inferiores a las nuevas tablas salariales se adaptarán a estas con efectos 1 de julio de 2019. A tal efecto, en caso de tener otros conceptos salariales diferentes a la ayuda familiar, antigüedad y/o plus de peligrosidad, estos serán compensados y absorbidos como salario base bruto hasta al máximo de la nueva escala salarial.

(20.310.006)