

El 30 de gener de 2024 la Comissió Negociadora del Conveni del Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) va acordar el conveni laboral per als anys 2024-2027 (codi núm. 08104522012025 del Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya).

CAPÍTOL I · Normes de configuració del Conveni

Article 1. Designació de les parts

El present conveni està signat, d'una banda, per la representació del Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE), d'ara endavant Partit i, per l'altra, pel Comitè d'Empresa representant legal dels treballadors i les treballadores.

Totes les parts es reconeixen mútuament i estan legitimades per concertar el present conveni col·lectiu.

Article 2. Àmbit funcional

L'àmbit funcional del present conveni és extensiu al personal del PSC i a tot el personal d'organismes, institucions i entitats que hi hagi actualment o que puguin crear-se durant la vigència del conveni.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni serà d'aplicació per a tots/totes els/les treballadors/treballadores que prestin el seu servei al PSC, als organismes, institucions i entitats incloses dins del seu àmbit funcional, independentment de la modalitat contractual concertada, del grup professional a què pertanyen o de la seva ocupació.

Resta expressament exclòs el personal que per la seva relació laboral estigui regulat pel RD.382/85 d'1 d'agost, així com aquell que efectuï tasques de caràcter directiu. Tanmateix, la direcció del Partit, a través de la seva proposta i prèvia acceptació voluntària del/de la treballador/treballadora, un cop superat el període de prova, podrà excloure de l'àmbit d'aplicació del conveni el personal que, emmarcat dins dels Grups Professionals 0 i 1, faci feines d'especial responsabilitat.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la signatura del present conveni i amb independència de la seva data de publicació oficial.

Té una vigència de quatre anys, des de l'1 de gener del 2024 fins al 31 de desembre del 2027.

Les condicions econòmiques d'aquest conveni s'aplicaran a partir de la data de la signatura.

Article 5. Denúncia i revisió

El conveni podrà ser denunciat per escrit per qualsevol de les parts que el signa, en un termini de tres mesos abans de la data del venciment. En el cas de no ser denunciat, s'entendrà que es prorroga en idèntiques condicions, per períodes anuals.

Article 6. Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació territorial del present conveni serà Catalunya i els centres de treball on estiguin ubicades les delegacions dels organismes, institucions i entitats incloses en l'àmbit funcional del present conveni.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions del present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment, de manera que les parts n'assumeixen el compliment total.

En el cas que els òrgans judicials competents, en l'exercici de les seves funcions, declarin la nul·litat del present conveni, les parts que el signen es comprometen, en el termini de trenta dies, a renegociar-ne un de nou ajustat a la legalitat. Si fos una nul·litat parcial, que afectés qualsevol de les clàusules, el conveni haurà de ser revisat completament si alguna de les parts signants, en el termini de trenta dies, ho requereix de forma escrita.

En un termini màxim de dos mesos des de la presentació de la denúncia, la part denunciant lliurará un projecte raonat sobre els seus motius i sobre els punts que cal deliberar. Les deliberacions s'han d'iniciar al cap de tretze dies hàbils a partir de la presentació de l'esmentat projecte raonat.

CAPÍTOL II · QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL I DEFINICIONS

Article 8. Nivells funcionals

Els/les treballadors/treballadores compresos/compreses en el present conveni seran classificats en 5 nivells funcionals identificats amb les denominacions de grup 0, grup 1, grup 2, grup 3 i grup 4, la configuració dels quals s'estableix segons les funcions i tasques bàsiques més representatives que desenvolupen, així com per la formació, especialització o experiència pràctica exigida per al seu desenvolupament.

L'enquadrament en un determinat nivell funcional serà efectiu per les funcions realment realitzades per la persona treballadora, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació de la persona treballadora.

Article 8. Definició dels grups professionals

Grup 0 RESPONSABLE O EXPERT/EXPERTA. Quedaran classificats/classificades en aquest grup professional aquells/aquelles treballadors/treballadores que tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals del PSC. Prenen decisions o participen en l'elaboració de projectes. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Per a la pertinença a aquest grup professional, es requerirà titulació universitària de grau superior, o coneixements demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

En aquest grup professional quedaran incloses a títol enunciatiu aquelles activitats que per analogia s'assimilen a les següents

- Coordinació, supervisió, ordenació o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.
- Responsabilitat i direcció d'equips de treball que realitzen tasques tècniques d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp.
- Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp
- Planificació, ordenació i supervisió d'una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució d'aquestes.

Grup 1 TÈCNIC/TÈCNICA RESPONSABLE. Treballador/treballadora que exerceix funcions específiques tècniques pròpies d'un ofici o professió amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, corresponents a titulació universitària o formació específica d'alt nivell no universitària. També, aquells/aquelles responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors/col·laboradores. Pot assumir funcions molt concretes de coordinació de determinats temes que també impliquin direcció sobre personal administratiu o de serveis.

Es requerirà titulació universitària, Formació Professional de Grau Superior, o coneixements equivalents demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

CAP DE POOL. Coordina i dirigeix els/les administratius/administratives del *pool*, rebent les peticions de tots/totes els/les usuaris/usuàries del *pool* no considerades de funcionament ordinari. Supervisa el funcionament del *pool* i organitza les tasques i funcions de tot el personal administratiu a càrrec seu, vetllant per l'aplicació correcta de les noves tecnologies i dels recursos interns i externs al seu abast, amb criteris d'eficiència i eficàcia. Es requerirà titulació universitària, Formació Professional de Grau Mitjà, o coneixements equivalents demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA DE DIRECCIÓ. És l'administratiu/administrativa de gestió que assumeix el suport a tots els nivells administratius (agenda, telèfon, documents, web, etc.), amb la responsabilitat que implica, dels llocs de treball de les secretaries següents: Presidència, Vicepresidència, Primera Secretaria, Viceprimera Secretaria i portaveu, Secretaria d'Organització i Finances. Es requerirà titulació universitària, Formació Professional de Grau Superior, o coneixements equivalents demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

Grup 2 ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA DE GESTIÓ. És l'administratiu/administrativa que exerceix totes les funcions administratives amb un grau d'autonomia suficient per desenvolupar-les en equip i amb gestió directa amb terceres persones, de dintre i fora de l'organització. Utilitza correctament les aplicacions informàtiques, té un correcte nivell de català, escrit i parlat, equivalent al nivell C 1, porta l'agenda i recopila informació i/o documentació per a l'elaboració de les tasques de la secretaria o *pool*. Pot exercir funcions de coordinació i/o supervisió de la resta del personal administratiu a càrrec seu. Es requerirà Formació Professional de Grau Mitjà completada amb formació addicional, o coneixements equivalents demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

OFICIAL/OFICIALA DE SERVEIS. És l'operari/operària encarregat/encarregada de les activitats de suport al funcionament general de l'organització, relatives entre d'altres al manteniment de les instal·lacions i al transport i distribució de materials. Es requerirà Formació Professional de Grau Mitjà o coneixements equiparables, adquirits per experiència professional o qualificació específica per a aquesta.

Grup 3 ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA. És l'administratiu/administrativa que realitza funcions administratives generals, com ara tasques que suposin el tractament de textos, confecció d'informes/expedients, arxiu i verificació de dades i altres treballs similars. Utilitza les tecnologies ofimàtiques i té un correcte nivell de català, escrit i parlat, equivalent al nivell B. El seu grau d'autonomia queda limitat per la prèvia definició dels processos de treball que s'hagin preestablert. Pot dur a terme aquestes funcions dins d'un *pool*. Pot encomanar tasques de suport a personal auxiliar administratiu. Es requerirà Formació Professional de Grau Mitjà o coneixements equivalents demostrables al Partit, adquirits per experiència professional.

OFICIAL 2A DE SERVEIS. És l'operari/operària que desenvolupa tasques que li encarrega l'oficial/oficiala especialista o persones jeràrquicament vinculades en nivell superior. Es requerirà Formació Professional de Grau Mitjà o coneixements equiparables, adquirits per experiència professional o qualificació específica per a aquesta.

XOFER. Conductor/conductora encarregat de traslladar viatgers i ocasionalment materials diversos, en vehicles propis del Partit o llogats amb aquesta finalitat.

Grup 4 AUXILIAR ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA. Exerceix únicament algunes de les funcions del personal administratiu, o bé la majoria però de forma i amb autonomia limitades, per necessitats del Partit. Fa tasques amb instruccions precises comportant que la responsabilitat en l'execució estigui sota la supervisió dels seus responsables. Pot dur a terme aquestes funcions dins d'un *pool*. Es requerirà formació d'Ensenyament Secundari Obligatori, Graduat Escolar, Certificat d'Escolaritat o equivalents.

Article 10. Treballs en diverses categories professionals

Si per circumstàncies extraordinàries i imprevisibles de l'activitat laboral, el Partit destina un/una treballador/treballadora a tasques corresponents a un lloc de treball superior, i com a conseqüència la persona desenvolupés diferents funcions corresponents a altres nivells salarials, percebrà el nivell salarial proporcional al temps en què s'efectuï el treball en cada nivell, si aquesta situació persisteix durant sis mesos, es procedirà d'acord amb l'article 13.

Per a la valoració de les proves i en el supòsit d'igualtat d'aptituds, tindrà prioritat la persona que ja hagi ocupat aquesta plaça amb anterioritat.

Si per necessitats extraordinàries i imprevisibles de l'activitat laboral, el Partit precisés destinar una persona treballadora a tasques corresponents a llocs de treball inferior a la seva categoria, només podrà fer-ho pel temps que sigui imprescindible, i sense superar en cap cas els sis mesos, mantenint-li la retribució i altres drets derivats del seu lloc de treball.

CAPÍTOL III · INGRESSOS, PERÍODE DE PROVA, ASCENSOS I CESSAMENTS

Article 11. Ingressos

Els contractes de nou personal i la cobertura de les vacants que es puguin produir a la plantilla les realitzarà exclusivament el Departament de Recursos Humans, comunicant-ho al Comitè de Personal. El Departament de Recursos Humans ho farà extensiu a tot el personal del Partit, i si no considerés apte cap dels/de les candidats/candidates del personal citat, en un termini de vuit dies, es procedirà a una convocatòria pública. Els/les aspirants seran sotmesos/sotmeses a aquelles proves d'aptitud que es considerin adients a la categoria professional requerida.

En la realització i qualificació d'aquestes proves es constituirà una terna formada per:

- el/la gerent
- el/la cap de Recursos Humans;
- un/una representant del Comitè de Personal.

Tots els processos de selecció per incorporar nou personal al PSC es faran sota el principi d'igualtat: totes les persones que siguin aptes per concórrer a un procés de selecció del Partit rebran un tracte igual sense cap discriminació.

Article 12. Període de prova

L'ingrés es considera provisional, sempre que es concerti per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova per a cada grup professional reglat per l'Estatut dels Treballadors. Es detalla el que recull la legislació vigent:

- Personal titulat: tres mesos;
- Resta de personal: dos mesos.

Durant el període de prova, tant el/la treballador/treballadora com el Partit poden rescindir unilateralment el contracte de treball sense previ avís ni indemnització. Una vegada acabat el període de prova, el contracte té plens efectes.

Article 13. Cessaments

Segons legislació vigent.

Article 14. Ascensos. Cobertura de vacants: principis d'ordenació i preferències

1. Les vacants existents o que es generin en els organismes, institucions i entitats incloses en l'àmbit funcional d'aquest conveni, produïdes a conseqüència de les necessitats ocupacionals, es proveiran de conformitat amb les regles establertes en el present conveni.
2. La cobertura de les vacants ocupacionals podrà ser restringida a un determinat centre de treball, unitat productiva o àmbit territorial. Aquesta restricció constarà en la publicació de la vacant.
3. Les persones treballadores que hagin estat declarades disponibles tindran preferència, sempre que compleixin els requisits i capacitats requerides, per a la cobertura de les vacants existents. Als efectes d'allò que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per personal disponible aquell que, per qualsevol causa, es trobés sense ocupació efectiva.
4. La representació social intervindrà en tots els processos que afectin la recol·locació dels/de les treballadors/treballadores esmentats/esmentades en l'apartat anterior, amb l'objecte d'aconseguir la màxima ocupabilitat del personal afectat. En aquests supòsits, el Partit respectarà totes les condicions econòmiques de caràcter fix, així com les socials, laborals i de previsió social que tingués el/la treballador/treballadora afectat/afectada en el cas que la vacant en qüestió establís condicions que resultessin menys favorables per al/a la treballador/treballadora.

Cobertura de vacants

1. La cobertura d'una vacant es resoldrà mitjançant provisió interna entre el personal de plantilla que ho sol·liciti, fent servir a tal efecte les proves selectives que en cada cas es determinin. Les esmentades vacants seran publicades a través dels mitjans de difusió habituals en els organismes, institucions i entitats incloses en l'àmbit funcional del present conveni, amb quinze dies d'antelació a la data prevista per a la finalització del període de recepció de sol·licituds i d'inici del procés de selecció.
2. En la convocatòria de la vacant figurarà el procediment de selecció escollit pel Departament de Recursos Humans per procedir a la seva cobertura, el centre de treball, el grup professional, l'àmbit geogràfic, i qualsevol altra exigència especial que existeixi en la vacant, com l'horari, o altres, així com la descripció de les feines i funcions a realitzar.
3. Finalitzat el període de recepció de les sol·licituds, la resolució i l'adjudicació de la vacant haurà de produir-se en el termini màxim de quatre mesos.
4. El Departament de Recursos Humans informarà, amb caràcter previ al Comitè d'Empresa de l'obertura dels processos de cobertura de vacants que s'iniciïn.
5. Tanmateix, s'informarà dels tipus de proves utilitzades en cada supòsit, del nombre de concursants que sol·liciten la vacant i del resultat del procés de selecció.

Cobertura de vacants: lliure designació

Les vacants que es produeixin en el Grup 0 i 1 es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació, entre tot el personal de plantilla que ho sol·liciti, sempre que els/les aspirants compleixin els requisits i la capacitat requerida.

Article 15. Formació i Reciclatge

El Departament de Recursos Humans, conjuntament amb el Comitè d'Empresa, treballaran en una Comissió de Formació paritària per la revisió i actualització del Pla de Formació anual, obligatori per a tots/totes els/les treballadors/treballadores, a càrrec del Partit i a realitzar dins l'horari laboral. Aquest Pla de Formació tindrà dos eixos bàsics:

1. Reciclatge professional.

Es farà èmfasi a informar els treballadors i treballadores dels cursos als quals es poden dirigir, prioritzant els que tinguin caràcter tècnic organitzatiu o en matèria de seguretat i salut al treball, sempre vinculat amb les seves funcions.

El Partit farà cursos de reciclatge amb acord dels seus responsables. Aquest curs serà d'obligada assistència, excepte força major, ja que és un benefici per a la persona treballadora i la seva tasca al partit.

2. Adquisició de nous coneixements relacionats amb l'activitat pròpia del Partit.

CAPÍTOL IV · JORNADA, DESCANS, VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 16. Jornada

Les parts acorden regular la jornada laboral tenint en compte les necessitats del Partit. Durant la vigència del conveni la jornada queda establerta en 35 hores setmanals.

Qualsevol persona que per necessitats del Partit realitzi més hores de les previstes en la seva jornada laboral podrà compensar-ho aprofitant-se a la flexibilitat d'horari durant el mes en curs.

Igualment, qualsevol persona que per necessitats del conjunt del Partit dugui a terme funcions laborals durant dies festius o en circumstàncies assimilables de tipus excepcional, podrà disposar, d'acord amb el departament de Recursos Humans, de la seva corresponent compensació de jornades lliurables els seixanta dies següents. Aquesta compensació serà doble en tots aquells casos de dies de pont, diumenges i festius i simple de dilluns a dissabte. Les jornades de compensació no seran acumulables entre elles, ni en els períodes de vacances ni en els festius establerts en el conveni. Només podran ser acumulables en el supòsit d'haver-les treballat seguides durant caps de setmana (treballats els divendres a la tarda seguits de dissabte o diumenge) o bé es podrà acumular dos mitjos dies per canviar per una jornada laborable (dos divendres a la tarda per un dia sencer laborable).

La jornada continuada s'inicia el 20 de juny i finalitza el 31 d'agost, sotmeses aquestes dates a les necessitats de cada lloc de treball. Aquest horari serà de 8/9 a 14/15 hores el torn de matí i de 14 a 20 hores el torn de tarda. Es garantirà en tot cas una permanència per secretaria, centre o departament.

Desconnexió digital. Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió digital. I, per tant, una vegada conclou la seva jornada laboral, es respectarà el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges ni correus electrònics, valorant-se les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'entitat i prèvia audiència a la RLT, s'ha d'elaborar una política interna per garantir el dret a la desconnexió digital. Així mateix, s'iniciaran actuacions de comunicació i sensibilització, dirigides a les plantilles, als comandaments intermedis i a la mateixa Direcció del Partit, sobre les pautes de treball derivades del protocol i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició pel Partit i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Article 17. Vacances

Tots/totes els/les treballadors/treballadores del Partit gaudiran de vint-i-quatre dies laborables de vacances, que en cap cas podran ser substituïts per una compensació econòmica. Durant les festes de Nadal es faran dos torns de descans. El primer torn farà la setmana compresa entre Nadal i Cap d'Any i el segon les farà la setmana compresa entre Cap d'Any i Reis.

El Departament de Recursos Humans recollirà les propostes de dates de vacances que faci el personal, i confeccionarà un calendari.

Les vacances tindran lloc entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. Es pot gaudir dels dies de vacances fora d'aquest període per dues raons:

1. Per iniciativa i voluntat del/de la treballador/treballadora sempre que les necessitats del Partit ho permeti i d'acord amb el departament de Recursos Humans.
2. Perquè així ho acordi la Direcció del Partit quan el Partit hagi de desenvolupar una activitat de màxima importància.

Els/les treballadors/treballadores adscrits/adscrites al present conveni tindran dret a gaudir dels següents dies de descans addicionals, a més d'aquells que marqui el calendari laboral: el Dijous Sant i les tardes del 5 de gener, 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre.

Els treballadors i treballadores adscrits al present conveni gaudiran de dos ponts a l'any. En el cas de l'any 2024, es canvien els dos dies de pont per gaudir de dues setmanes de descans a Nadal: del 23 de desembre al 5 de gener. Per a la resta dels anys que estarà vigent el present conveni, a inicis de cada any es pactarà les dates dels ponts triats.

Article 18. Llicències i permisos.

El/la treballador/treballadora, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a. Quinze dies naturals per matrimoni o parella de fet. En el supòsit que la persona treballadora hagués gaudit del permís per formalitzar la unió estable de parella, no tindrà dret a un nou permís si formalitza posteriorment un matrimoni amb la mateixa persona.
- b. Cinc dies naturals en cas de naixement, adopció o acolliment de fill/filla. Aquests dies se sumaran immediatament abans o després d'iniciar el permís de paternitat o maternitat legalment vigent.
- c. Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. La treballadora o el treballador pot gaudir d'aquests dies de permís durant l'hospitalització i fins a l'alta mèdica, en diferents dies del fet causant, sempre que això no impliqui l'increment dels dies laborables de permís.

- d. Sis dies laborables per mort del cònjuge, pare, mare, fill/filla.
- e. Tres dies laborables per mort de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies en cas de desplaçament fora de la província.
- f. Un dia laborable per mort de familiars de fins a quart grau de consanguinitat.
- g. Dos dies laborables per trasllat del domicili habitual.
- h. El temps indispensable per a la realització d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- i. Per exàmens, quan es facin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, el temps que durin aquests. En el cas d'exàmens finals, a part del temps de durada d'aquests, es gaudirà del dia anterior a la realització de l'examen.
- j. El temps necessari per anar al metge en cas de malaltia del/de la treballador/treballadora.
- k. Per lactància de fill/filla menor de dotze mesos naturals, en adopció o acolliment, una hora diària fraccionable a petició del/de la treballador/ treballadora en dos períodes d'igual duració sempre que no s'aculli a la reducció de jornada.
- l. El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part.
- m. El temps indispensable per necessitats educatives de les filles/fills menors d'edat, tutelats menors d'edat i/o dependents (matrícules escolars, reunions amb l'equip educatiu, psicològic i/o terapèutic), així com per a tràmits o recursos de familiars dependents i/o discapacitats/des de fins a segon grau de consanguinitat.
- n. Les llicències retribuïdes regulades en el present article començaran a comptar sempre que es produeixin durant la primera meitat de la jornada laboral. En el cas que el fet causant tingui lloc en dia festiu o no laborable, el còmput dels permisos començarà el primer dia laborable següent a aquell en què es produeix el fet causant (la causa) que dona dret al permís.
- o. Per casament de familiars fins a segon grau de consanguinitat, un dia en cas de ser dins el territori de Catalunya i en cap cas podrà excedir de dos dies. S'entendrà que les parelles de fet tindran la mateixa consideració que el matrimoni.

Totes les absències al lloc de treball a què fa referència el present article, s'han de justificar amb el certificat corresponent. En cas contrari el Partit podrà optar pel seu descompte al full de salari del mes en curs o durant el mes següent.

Article 19. Conciliació de la vida laboral i familiar.

Qui per raons de guarda legal té directament a càrrec seu algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

Tot/tota treballador/treballadora regit/regida per aquest conveni amb contracte indefinit tindrà dret a aplicar:

1. En la reducció de jornada per atendre a un/una fill/filla menor de 12, i només fins als 6 anys del menor, aplicaran les següents condicions de millora, prèvia petició expressa de la persona treballadora:

- a) Reducció d'un terç de la jornada, amb retribució equivalent al 80% de les retribucions corresponents a la jornada sencera.
- b) Reducció de la meitat de la jornada, amb retribució equivalent al 60% de les retribucions corresponents a la jornada sencera.
- c) En el període d'un any a comptar des de la finalització de la baixa per maternitat, reducció d'un terç de la jornada, amb retribució equivalent al 100% de les retribucions corresponents a la jornada sencera.

2. Aquestes previsions són aplicables tant en el supòsit d'infantament com d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un/una menor. Gaudir d'aquestes reduccions és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del Partit generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del Partit.

3. Excedència i permisos no retribuïts:

3.1 Excedència per cura de familiars

- a) Un període d'excedència de duració no superior a tres anys per tenir cura del/de la fill/filla, a partir de la data de naixement, en el cas que sigui natural, o a partir de la resolució judicial o administrativa en els casos d'adopció, o d'acolliment.
- b) Durant els primers dotze mesos el/la treballador/treballadora tindrà el dret a la reserva del seu lloc de treball. Exhaurit aquest termini, la reserva es farà a un lloc de treball del seu grup professional.
- c) Un període d'excedència, amb dret de reserva del seu lloc de treball, de duració no superior a dos anys, per atendre a familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no pugui valdre's per si mateix, i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

L'excedència anterior constitueix un dret individual dels/de les treballadors/treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors/treballadores de qualsevol organisme, institució i entitats incloses en l'àmbit funcional del present conveni generessin aquest dret per la mateixa causa, la Direcció podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament operatiu.

3.2 Excedència voluntària

El/la treballador/treballadora amb un mínim d'un any d'antiguitat al Partit tindrà dret a què se li concedeixi una excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no superior a cinc. La reincorporació es produirà a petició del/de la treballador/treballadora excedent i ocuparà la primera vacant que s'origini en la seva categoria. Si la vacant fos de categoria inferior a la seva, podrà optar entre ocupar-la amb el salari que correspon a la mateixa o esperar que s'origini una vacant de la seva categoria.

3.3 Permís no retribuït

Els/les treballadors/treballadores amb una antiguitat mínima de quatre anys al Partit tindran dret a sol·licitar un permís sense sou per un màxim de trenta dies un cop a l'any. Aquest permís haurà de sol·licitar-se al departament de Recursos Humans justificant la causa de la petició.

3.4 Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per excedència de gènere s'atorga a les persones víctimes de violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

El període d'excedència comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini fins a un màxim de vint-i-quatre mesos.

4. Permís parental

Les persones treballadores tindran dret a un permís parental no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi vuit anys. Aquest permís podrà gaudir-se de manera contínua o discontinua, amb una durada màxima de vuit setmanes. El permís parental podrà ser exercit a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, segons el que s'estableix en la normativa vigent. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, tant homes com dones, i no podrà ser transferit a una altra persona. La persona treballadora haurà d'especificar la data d'inici i finalització del permís, o en el seu cas, els períodes de gaudi, i comunicar-ho al Partit amb una antelació mínima de deu dies. Només en cas de força major es podrà modificar aquesta antelació, tenint en compte la situació personal de la persona treballadora i les necessitats organitzatives del Partit. En situacions en les quals dues o més persones treballadores generin el dret al permís parental pel mateix subjecte causant i el gaudi del permís en el període sol·licitat pugui alterar seriosament el correcte funcionament del Partit, el PSC podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable. Aquesta decisió haurà de ser justificada per escrit i el Partit haurà d'oferir una alternativa de gaudi igualment flexible.

5. Igualtat

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

llengua.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades del naixement de fills, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

El Partit es compromet de manera obligatòria a remunerar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

S'elaborarà un registre de valors mitjans dels salaris, dels complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexes i distribuïts per grups professionals o llocs de treball igual o d'igual valor.

Aquests principis queden reflectits amb les seves mesures en el Pla d'Igualtat del partit i en el protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral del Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE).

CAPÍTOL V · CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 20. Salari

Les retribucions a percebre pel personal durant la vigència del present conveni estaran integrades pels següents conceptes:

- a) Salari base
- b) Dues pagues extraordinàries

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a percebre dues pagues extraordinàries que s'abonaran en els mesos de juny i desembre. La quantitat serà el salari base més el Complement Personal de Permanència.

Els/les treballadors/treballadores contractats/contractades pel Partit per a la seva promoció professional estaran sota les condicions de la taula salarial annexa.

El Complement Personal de Treball serà específic de cada treballador/treballadora i efectiu per dotze mensualitats.

Article 21. Increment Salarial

L'augment del salari base per als anys 2024, 2025, 2026 i 2027 serà el previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (IPC previst).

S'efectuarà, a 31 de desembre dels anys 2024, 2025, 2026 i 2027, una revisió del salari base quan l'IPC estatal de l'any corresponent superi l'augment salarial realitzat per al mencionat any. Aquesta revisió serà amb efectes retroactius a 1 de gener de l'any afectat i s'acumularà a la base salarial per a l'any següent. L'import de la revisió serà en el seu cas, la diferència entre l'IPC estatal real i l'augment salarial aplicat.

Article 22. Ajuda familiar

El personal que tingui a càrrec seu fills/filles rebrà un ajut mensual de 61,5 euros per cada fill/filla, fins que aquests/aquestes compleixin els 21 anys.

S'aplicarà per a cada any un increment igual a l'acordat en l'article 21 del present conveni.

1. 61,5 € per fill/filla, mantenint les condicions establertes.
2. 80 € igual que l'apartat anterior i en el cas d'acreditar un grau de discapacitat psíquica o física del 33%
3. 130 € si el grau de discapacitat supera el 33%.

Article 23. Beques llibres de text

Es creen beques per a llibres de text per a cada un/una dels/de les fills/filles escolaritzats fins als 19 anys, excloent-hi els estudis universitaris. El Partit cobrirà fins a 215,25 €, que es faran efectius durant els mesos de juliol i setembre de l'any en curs, sent necessari presentar el corresponent justificant.

S'aplicarà per a cada any següent, un increment igual al que reflecteix l'article 21 d'aquest conveni.

En el cas que un/una treballador/treballadora cursi estudis d'ensenyament mitjà, superior o d'especialització professional, podrà optar per canviar aquest benefici per a ell/ella.

Article 24. Dietes

- a) Dieta: El/la treballador/treballadora tindrà dret a rebre la despesa de la dieta originada a partir de la sisena hora treballada durant els festius o dies no laborables,

presentant el tiquet justificatiu. Si el Partit proporciona l'àpat, no es podrà cobrar cap despesa en relació amb la percepció de la dieta.

- b) Quilometratge: El/la treballador/treballadora percebrà l'import de 0,30 € per quilòmetre quan, a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de fer desplaçaments en automòbil de la seva propietat.
- c) Trasllats per raons de feina: En cas que, per raons de feina, el/la treballador/treballadora s'hagi de desplaçar i ho faci en transport públic se li abonarà l'import del tiquet o factura del viatge.

CAPÍTOL VI · SALUT LABORAL

Article 25. Prevenció de riscos laborals

S'aplicarà el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de l'establert en aquesta Llei, les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que s'ha de treballar en pro que la salut en el treball sigui un valor en si mateix.

CAPÍTOL VII · ASPECTES SOCIALS I QUALITAT DEL TREBALL

Article 26. Beneficis socials

- a) Qualsevol treballador/treballadora que ho demani tindrà dret a què se li anticipi la part meritada de la mensualitat del mes en curs i/o la paga extraordinària corresponent al semestre. La petició es farà exclusivament al Departament de Recursos Humans.
- b) El Partit concedirà un màxim d'un préstec per any als/a les treballadors/treballadores afectats/afectades pel present conveni per un màxim de dues mensualitats/any amortitzables en un termini no superior a dotze mesos i sense cap tipus d'interès.
- c) Durant els períodes de baixa per malaltia comuna o accident no laboral, el partit complementarà fins al 100% del salari brut des del primer dia de la baixa mèdica.
- d) El Partit té contractat un pla de pensions amb el grup assegurador Catalana Occidente per a tots els treballadors i treballadores adscrits a aquest conveni, les condicions d'aquest pla de pensions són:

Catalana Occident Promoció Conjunta 1, en virtut del qual el promotor (Partit dels Socialistes de Catalunya i les institucions, organismes i entitats afectades per aquest conveni) es compromet a pagar les aportacions anuals dels treballadors i treballadores fins a la seva jubilació.

Els pagaments pactats són els següents:

Per trams d'edat s'estableix que

De 18 a 30 anys ----- 150 euros a l'any

De 31 a 40 anys ----- 300 euros a l'any

De 41 a 50 anys ----- 400 euros a l'any

De 51 a 65 anys----- 450 euros a l'any

Els pagaments són semestralment cada 21 de març i cada 21 de setembre.

Art. 27. Fons d'activitat

El fons econòmic de cultura, esports i lleure serà de 1500 € anuals, que administrarà el Comitè d'Empresa. En el cas que aquesta partida no s'esgoti durant l'any, els diners que quedin s'acumularan per a l'any següent i així successivament. Es concedirà prèvia presentació de programa i pressupost.

CAPÍTOL VIII · CODI DE CONDUCTA LABORAL

- a. El codi de conducta laboral té com a objectiu establir el comportament dels/de les treballadors/treballadores, regides per aquest conveni, durant l'exercici de la prestació laboral, emmarcat en els valors del PSC (persones, treball en equip, conducta ètica, orientació al/a la militant, afiliat/afiliada i/o simpatitzant, orientació a resultats, innovació i comunitat i medi ambient), així com donar resposta, des del punt de vista disciplinari a totes aquelles actuacions que, per ser considerades com greument contradictòries a aquests principis, es qualifiquen de faltes laborals en qualsevol dels seus graus.
- b. Les faltes laborals susceptibles de ser sancionades es classifiquen en funció de la seva importància, transcendència i intenció en: lleus, greus i molt greus.
- c. Les SANCIONS que podrà imposar el Partit dependran de la gravetat de la falta i d'altres possibles circumstàncies que concorrin en el seu cas.
Són les següents:
 1. En els supòsits de faltes lleus: Amonestació verbal i escrita.
 2. En els supòsits de faltes greus: Suspensió de treball i sou de tres a quinze dies.
 3. En els supòsits de faltes molt greus: Suspensió de treball i sou de setze a seixanta dies. Acomiadament.
- d. Graduació de faltes

FALTES LLEUS: es consideren com a faltes lleus les següents:

1. L'incompliment de la puntualitat, tant a l'inici com a la finalització de la jornada laboral fins a tres cops en un mes, sense justificació.
2. No portar en el temps oportú el document justificatiu o no comunicar amb la deguda antelació la no assistència al treball per motius justificats, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
3. El retard en el compliment de les ordres donades sense motiu que ho justifiqui.
4. Qualsevol altre incompliment dels deures laborals derivats, si escau, del seu contracte de treball, quan no impliqui un perjudici greu pels interessos del PSC.
5. No atendre el/la militant i/o simpatitzant o qualsevol persona amb la correcció i diligència deguda.

FALTES GREUS: seran considerades com a faltes greus les següents:

1. L'incompliment de la puntualitat, tant a l'inici com a la finalització de la jornada laboral de quatre a sis cops en un mes, sense justificació.
2. La no assistència d'un dia a la feina sense justificació en el període d'un mes.
3. El no compliment de les normes en matèria de seguretat i salut laboral, sempre que el Partit hagi posat a disposició del/de la treballador/treballadora el material reglamentari.
4. La negligència o desídia en el treball. Si aquestes impliquessin risc d'accident per al treballador/treballadora o per als seus companys/companyes podria ser considerada molt greu.
5. L'abandó injustificat del lloc de treball, encara que sigui per breu temps.
6. Realitzar, sense permís, feines particulars durant la jornada laboral, o fer servir per a ús propi útils o eines del Partit causant perjudici greu per a aquestes.
7. L'incompliment del deure de cooperació en les feines que es realitzin en equip o en les quals es participi conjuntament amb altres companys/companyes.
8. El canvi de torn, serveis o lloc de treball, fet sense autorització.
9. Accedir intencionadament a dades a què no es té accés, vulnerant la confidencialitat d'aquestes. Es podrà considerar falta molt greu si ocasiona perjudicis per al Partit.
10. L'incompliment o inobservança de la normativa legal sobre la prevenció de riscos laborals, sempre que aquesta hagi estat impartida pel Partit, quan d'aquest incompliment se'n pugui derivar indirectament risc d'accident. Es podrà considerar com a molt greu quan es puguin produir avaries o riscos per al/a la per al treballador/treballadora, per a la resta de companys/companyes o terceres persones. També es podrà considerar com a molt greu quan sigui d'incompliment intencional.

11. Tolerar que els/les treballadors/treballadores sota la seva dependència jeràrquica treballin no complint les normes de prevenció de riscos laborals, sempre que impliqui risc d'accident. La present infracció serà considerada com a molt greu quan pugui derivar risc d'accident.
12. No sotmetre a les mesures preventives de salut legal o les establertes relacionades amb el seu lloc de treball, quan pugui ocasionar risc d'accident o malaltia professional per al/a la treballador/treballadora afectat/afectada. Aquesta falta serà considerada com a molt greu quan el risc d'accident o malaltia professional pugui afectar, a més del/de la treballador/treballadora, altres companys/companyes i terceres persones
13. Simular la presència d'un/una altre/altra treballador/treballadora fent servir la seva fitxa, firma o targeta de control.
14. L'incompliment de les normes de circulació, conduint un vehicle propietat del Partit.
15. La reiteració en l'ús inadequat o per a finalitats diferents de la feina dels sistemes o eines informàtiques, inclòs Internet.

FALTES MOLT GREUS. Seran considerades com a faltes molt greus, les següents:

1. L'incompliment de la puntualitat, tant a l'inici com a la finalització de la jornada laboral més de set cops en un mes, sense justificació.
2. El frau, deslleialtat i abús de confiança en les gestions encarregades, així com la falsedat en les dades o documents aportats o exigits per a l'ingrés al Partit, i furt o robatori, tant al Partit com als/a les companys/companyes o d'altres persones que estiguin en les instal·lacions del Partit o durant actes de servei fora de les instal·lacions pròpies del Partit.
3. El frau, furt o robatori dels productes o mal ús dels serveis del Partit o la complicitat amb els/les autors/autores.
4. L'embriaguesa i toxicomania durant la jornada laboral.
5. Violar el secret de correspondència o el contingut de documents reservats del Partit.
6. Revelar a persones alienes al Partit dades de reserva obligatòria.
7. Els maltractaments de paraula o fet, falta greu de respecte i consideració i l'assetjament psicològic, moral o sexual.
8. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.
9. Abandonar el lloc de treball de responsabilitat, tret de supòsits de força major o perill per a la integritat física, que s'haurà d'acreditar amb posterioritat.
10. La disminució voluntària i continuada del rendiment normal a la feina.
11. La desobediència als/a les responsables en matèria de servei, si representés una falta manifesta de disciplina i perjudici evident per al Partit o els/les companys/companyes.
12. La imprudència durant els actes de servei, si representés un risc d'accident per al/a la treballador/treballadora o els/les companys/companyes i a terceres persones.

- 13. La reincidència en falta greu.
- 14. No atendre sense causa justificada el requeriment d'incorporar-se al Partit fora de la jornada laboral, en situacions de força major: en situació de perill per als arxius, documents i les instal·lacions i equipaments del Partit.
- 15. Simular malaltia o accident o fer passar per laboral un accident comú, així com fer feines retribuïdes estant en situació d'IT.
- 16. La pèrdua del carnet de conduir per punts per a aquelles persones que siguin contractades per a conduir vehicles propietat del Partit o llogats pel Partit.
- 17. Aquelles actuacions que suposin qualsevol tipus de connivència amb empreses col·laboradores, contractistes o proveïdors.
- 18. No prestar auxili a un/una company/companya o a terceres persones que intervinguin en la feina, víctima d'un accident o en perill.

El present acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització del Partit, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors/treballadores i Partit.

Article 28. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies, i les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què el Partit ha tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

La prescripció prevista al paràgraf anterior serà interrompuda, a banda de per les causes legalment previstes, per l'obertura d'expedient informatiu en aquells casos que encara que no sigui jurídicament exigible, el Partit estimi convenient l'inici del mateix per l'aclariment dels fets. En aquest supòsit, el període màxim d'interrupció no podrà superar els 30 dies.

CAPÍTOL IX · Varis

Article 29. Formació professional contínua

El Partit, juntament amb el Comitè d'Empresa, acordarà la planificació de cursos de formació continuada (FUNDAE) de manera que quedin recollides, de forma equitativa, les exigències de formació del personal.

El Partit, juntament amb el Comitè d'Empresa, elaborarà un pla de formació i reciclatge del personal, amb l'objectiu de millorar la capacitat personal i professional dels/de les treballadors/treballadores.

La formació i reciclatge es realitzaran preferentment en horari laboral.

Article 30. Normes supletòries

En tot el que no queda establert en aquest conveni cal atènyer-se a allò que disposa el conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya, l'Estatut dels Treballadors i la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 31. Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix, per a la vigència i el compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni, una comissió paritària que estarà formada per 2 representants de la patronal i 2 representants de la part social signants, tots ells, del present conveni.

La Comissió paritària haurà de ser informada i notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball previstes a l'article 33 del cos del present conveni.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió consistirà a fer que, les discrepàncies o queixes, així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini màxim de set dies, comptadors des de la recepció de l'escrit, i ho resoldrà.

A les reunions poden assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió paritària els següents correus electrònics:

- PSC: rrhh@socialistes.cat
- Comitè d'Empresa: comite@socialistes.cat

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.
- b) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació al sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- d) Confeccionar les taules 2025, 2026 i 2027 així com, si escau, determinar les revisions salarials, sempre de conformitat amb les previsions contingudes en l'article 21 del present conveni.

Per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir al si de l'esmentada comissió, i d'acord amb les previsions contingudes a l'art. 83 de l'Estatut dels Treballadors, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 32. Solució de conflictes extrajudicials

A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar (articles 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/res i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Article 33. Comissió de treball

Es crea una comissió de treball, que estarà formada pel Departament de Recursos Humans, Gerència i el Comitè de Personal, per a fer un estudi sobre com establir el treball a distància en els llocs de treball i centres que sigui possible.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

En totes les matèries i especificacions no previstes i regulades pel present conveni s'estarà a allò que disposen les disposicions de general aplicació.

DISPOSICIONS FINAL

PRIMERA. El/la treballador/treballadora que realitzi la seva jornada laboral continuada de més de sis hores gaudirà de vint minuts de descans (torn de matí de les 11 a 11:20, torn de tarda de 17 a 17:20 hores).

SEGONA. El Partit té contractada una assegurança de grup, amb un certificat individual de vida per a tots/totes els/les treballadors/treballadores del Partit, pels següents imports.

- Incapacitat permanent absoluta: 24.000 €
- Defunció per qualsevol motiu: 24.000 €

TERCERA. El present conveni col·lectiu deroga en la seva integritat l'anterior.



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a Barcelona

RESOLUCIÓ de 10 de març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE), per als anys 2024 a 2027 (codi conveni num. 08104522012025)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Conveni col·lectiu de treball de Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE) subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 15 de setembre de 2023 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE), per als anys 2024 a 2027 (codi conveni num. 08104522012025), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

ANNEX

Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat en l'àmbit laboral del Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE)

1. Compromís del psc en la gestió de la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en el treball

Amb el present protocol, el Partit dels Socialistes de Catalunya (d'ara endavant, PSC) manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, el PSC vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant aquestes conductes en qualsevol de les seves manifestacions, i informar de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, el PSC assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en el PSC.

L'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona agressora quedi fora del poder de direcció del partit i, per tant, el PSC no pugui aplicar el procediment completament, es dirigirà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

- b) en els llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o cibernetament);
- e) en l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment a tot el que exigeixen el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

En efecte, el PSC en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de les referides conductes —sensibilització i informació de comportaments no tolerats pel partit—, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les denúncies o reclamacions que sobre això es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

Barcelona, 3 d'octubre de 2023



Rubén Guijarro Palma

Gerent

2. Característiques i etapes del protocol

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, el PSC implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, així com qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral que ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar contrari a la llibertat sexual i la integritat moral en els termes en què es detallarà. Per això, aquest protocol encara tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.

Mesures proactives o procedimentals d'actuació per donar via a les denúncies o reclamacions que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.

Identificació de mesures reactives en funció del conclòs i, si escau, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS:

Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe —incloses les comeses en l'àmbit digital— a més de qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral

El PSC formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal del partit i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital, a més de qualsevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se en el PSC.

El PSC, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació de les esmentades conductes en el si de la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents tals com, la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut,

etc. però encara i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit del PSC no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives de qualsevol de les manifestacions d'assetjament referides, això és, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. El PSC sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal del partit té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem el PSC, així com d'aquelles que hi prestin serveis. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la integritat, dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, en cas d'estar patint qualsevol d'aquestes conductes o de tenir-ne coneixement, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant denúncia o reclamació, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de l'erradicació de la conducta i reparació dels seus efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, en cas de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, el PSC sancionarà a qui correspongui, comproment-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2 IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES

2.1.1.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

D'acord amb l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'un protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre d'altres, i analitzats en cada cas en particular, supòsits d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics:

Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual «quid pro quo» o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual «quid pro quo» o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre del partit, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'àmbit de treball.

2.1.1.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'assetjament per raó de sexe:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot dur-lo a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, especialment a les dones, menystenir les seves capacitats, les seves competències tècniques i destreses.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives:

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.

4. Negar o ocultar els mitjans per fer el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de l'acreditada.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar la seva destinatària:

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No adreçar la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual amb la persona.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques intimidatòries.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona dur a terme treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional:

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.1.1.3. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a què es refereix aquest Protocol es produeixen utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no cal que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant de conductes de violència digital o ciberviolència.

L'**Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022–2025**, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia, l'assetjament sexual en línia i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les implicacions següents:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia					
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Seguiment i recopilació d'informació privada (<i>spyware</i>) (1)	Suplantació d'identitat	Sol·licitud de sexe	Assetjament amb còmplices per aïllar-la

Assetjament sexual en línia				
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno venjança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2)	Explotació, coacció i amenaces (<i>sexting</i> , sextorsió, amenaça de violació, <i>doxing</i> (3), <i>outing</i> (4)	<i>Bullying</i> sexualitzat (5)	<i>Ciberflashing</i> (6)

Dimensió digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com a delicte en combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició	Discurs d'odi sexista	Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació	Incitació al suïcidi o a l'autolesió	Abús econòmic (7)

- (1) *Spyware* és un software que té aquest objectiu.
- (2) Inclou els actes d'"*upskirting*" (o "sota faldilla") i la presa de "*creepshots*" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.
- (3) Revelar informació personal o la identitat.
- (4) Revelar l'orientació sexual.
- (5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.
- (6) Enviament d'imatges sexuals no demanades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o fent servir tecnologies Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operacions bancàries per Internet, deteriorament de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

2.1.1.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

L'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que **evitin la comissió de delictes** i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

Als efectes d'aquest protocol, cal matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, el partit adoptarà immediatament les mesures cautelars necessàries per protegir la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Pel que fa al primer, **delictes contra la integritat moral** cal estar a l'article 173 del Codi Penal, que tipifica que: «*El que infligís a una altra persona un tracte*

degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys... Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima... Les mateixes penes s'imposaran als qui es dirigeixin a una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creïn a la víctima una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de major gravetat».

Pel que té a veure amb el segon, això és, **delictes contra la llibertat sexual**, del **Títol VIII del Codi Penal**, cal diferenciar entre:

- a) CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art.184).
- d) CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

Presentació de denúncia o reclamació

Reunió de la comissió instructora del Protocol d'assetjament

Termini màxim: 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia o reclamació

Fase preliminar (potestativa)

Termini màxim: 7 dies laborables

Expedient informatiu

Termini màxim: 10 dies laborables prorrogables per altres 3

Resolució de l'expedient d'assetjament

Termini màxim: 3 dies laborables

Seguiment

Termini màxim: 30 dies natural

DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones:

- Responsable de la Gerència del PSC
- Responsable de Recursos Humans del PSC
- 1 membre del Comitè de Personal del PSC

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

- 1 persona escollida per la Comissió d'Igualtat del PSC

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir d'actuar-hi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia, reclamació o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les denúncies, reclamacions i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciés indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció del PSC l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

2.2.1 L'INICI DEL PROCEDIMENT: LA DENÚNCIA O RECLAMACIÓ

Al PSC la persona responsable del departament de Recursos Humans és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores del PSC han de saber que, tret de dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes i el PSC garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, el partit habilita el compte de correu electrònic al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte del qual és exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores del partit el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació. La presentació de la denúncia o reclamació mitjançant el formulari corresponent tramès per correu electrònic a l'adreça habilitada al respecte, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciés indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció del PSC l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'organització.

2.2.2 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la denúncia o reclamació, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podrà també entrevistar la presumpta persona agressora o ambdues parts, demanar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorarà la consistència de la denúncia, indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment i, si és el cas, proposarà les actuacions que estimi convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el

procediment serà urgent i confidencial, i protegirà la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, si les parts ho manifesten expressament, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase de procediment informal.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i se n'informarà la direcció del partit.

Igualment, se n'informarà la representació legal de treballadores i dels treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.3 L'EXPEDIENT INFORMATIU

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del que disposa matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció del PSC adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció del PSC separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte de tot allò de què

pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indícis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delictes, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà el PSC a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i podrà fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada que no es pot apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

Si, tot i no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió instructora instarà igualment la direcció del PSC a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

En el si de la comissió instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no pot ser, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, si és el cas, al/la denunciante, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al/la denunciat/a, la prova de culpabilitat de la qual requereix la concurrència d'indícis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies laborables. En cas de concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

2.2.4 LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

La direcció del PSC, un cop rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables, i serà l'única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció del PSC procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. A tall exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar el partit en aquest sentit, les següents:
 - a. separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'organització.
 - b. sense perjudici de l'establert en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni de les treballadores i els treballadors del PSC o, si és el cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. suspensió de sou i feina.
3. limitació temporal per ascendir.
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció del PSC mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, i serà necessària la seva posterior vigilància i control per part del partit.

La direcció del PSC adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.

- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en situació d'IT (incapacitat temporal) durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant les violències sexuals, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

2.2.5 SEGUIMENT

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció del partit, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delictes, el PSC hagi adoptat mesures cautelars i n'hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

3. Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, i entrarà en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla del PSC, a través de correu electrònic.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el que s'integra, en els termes previstos en l'art.9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

A més, cal atènyer-se al que disposa aquest mateix article per al seguiment i avaluació del protocol que formi part del pla d'igualtat.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.