

2n Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la comunitat autònoma de Catalunya (2010-2012)

(DOGC núm. 5847 - 29/03/2011)



t'interessa



2n Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la comunitat autònoma de Catalunya (2010-2012)

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
DOGC núm. 5847 - 29/03/2011



2n Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la comunitat autònoma de Catalunya (2010-2012)

Capítol I. Qüestions generals	5
Article 1. Àmbit funcional. Especial vinculació	
Article 2. Àmbit territorial	
Article 3. Àmbit personal	
Article 4. Àmbit temporal	
Article 5. Denúncia i revisió	
Article 6. Vinculació a la totalitat	
Article 7. Compensació. Absorció	
Article 8. Respecte de les millores adquirides	
Article 9. Comitè paritari de Vigilància i Interpretació	
Article 10. No-discriminació en les relacions laborals	
Capítol II. Organització i Direcció	10
Article 11. Direcció i control de l'activitat laboral	
Capítol III. Provisió de vacants i classificació professional ..	11
Article 12. Provisió de vacants	
Article 13. Promoció o ascensos	
Article 14. Regles per a la provisió de vacants	
Article 15. Anunci de convocatòries	
Article 17. Treballs de categoria superior	
Article 18. Treballs de categoria inferior	
Capítol IV. Període de prova i contractació	19
Article 19. Període de prova d'ingrés	
Article 20. Contracte de durada determinada	
Capítol V. Jornada	21
Article 21. Jornada laboral	
Article 22. Vacances	
Article 24. Conciliació de la vida familiar i laboral	
Article 25. Permisos sense sou	
Article 26. Excedències	
Article 27. Formació	
Capítol VI. Salaris	31
Article 28. Antiguitat	
Article 29. Retribucions	

Article 30. Pagament mensual	
Article 31. Increment salarial	
Article 32. Taules de nivells salarials	
Article 33. Salari brut anual: conceptes retributius	
Article 34. Distribució del salari anual i pagues extraordinàries	
Article 35. Treball nocturn	
Article 36. Hores extraordinàries	
Article 37. Dietes i desplaçaments	
Capítol VII. Beneficis socials	36
Article 38. Prestacions per malaltia i accident de treball	
Article 39. Serveis propis d'empresa	
Article 40. Assegurança complementària d'accidents de treball	
Capítol VIII. Extinció	38
Article 41. Dimissió del treballador	
Article 42. Jubilació obligatòria	
Capítol IX. Prevenció de riscos laborals	39
Article 43. Prevenció de riscos laborals. Comissió de Seguretat i Salut en el Treball. Delegats de prevenció	
Article 44. Treballs en pantalles	
Capítol X. Drets sindicals	41
Article 45. Drets dels representants dels treballadors	
Article 46. Comitès d'empresa. Mitjans telemàtics	
Capítol XI. Subrogació	43
Article 47. Subrogació	
Capítol XII. Règim disciplinari	47
Article 48. Faltes i sancions	
Disposició addicional primera. Formació a nivell de sector	51
Disposició addicional segona. Categories	
Disposició final primera. Dret supletori i prelació de normes	
Disposició final segona. Modificacions legislatives	

2n Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la comunitat autònoma de Catalunya (2010-2012)

Capítol I. Qüestions generals

Article 1. Àmbit funcional. Especial vinculació

El present Conveni serà d'obligada observança en totes les empreses d'inspecció tècnica de vehicles en qualsevol de les modalitats de gestió del servei que l'Administració determini.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació en tot el territori de la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 3. Àmbit personal

El present Conveni afecta a tots els treballadors adscrits a les empreses indicades a l'article 1.

Article 4. Àmbit temporal

La durada del present Conveni col·lectiu serà de tres anys (2010-2012) des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2012.

Article 5. Denúncia i revisió

1. Per qualsevol de les dues parts signants del present Conveni podrà demanar-se, mitjançant denúncia notificada fefaentment per escrit a l'altra part, la revisió del mateix, amb un mes mínim d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat i/o de qualsevol de les seves pròrroques.
2. En el cas de sol·licitar-se la revisió del Conveni, la part que formuli la seva denúncia, i per a que aquesta es consideri vàlida als efectes assenyalats en l'apartat anterior, haurà de remetre a l'altra part, en el termini màxim dels dos mesos següents al de la denúncia, proposta concreta sobre els punts i contingut que compregui la revisió sol·licitada. Cas d'incomplir-se aquest requisit, es tindrà per no feta la denúncia. D'aquesta comunicació i de la proposta s'enviarà còpia, a l'efecte de registre, a la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya.
3. En virtut de l'art. 86.2 i 86.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors s'entendrà que: excepte pacte en contrari, els convenis col·lectius es prorrogaran d'any en any si no intervingués denúncia expressa de les parts. Així mateix, denunciat el Conveni i fins que no s'assoleixi acord exprés, perdran vigència les seves clàusules obligacionals.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el cas que, en aplicació del disposat en l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, es deixés sense efecte algun dels pactes del present Conveni, quedaria tot ell sense eficàcia, havent de procedir-se per part de la Comissió paritària a la reconsideració i nova negociació del seu contingut.

Article 7. Compensació. Absorció

Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, són compensables en el

seu conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que vinguessin anteriorment satisfent les empreses, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, laude, contracte individual, usos o costums, concessió voluntària de les empreses o per qualsevol altres causes, exceptuant les quals resultin de l'aplicació de l'article 8 del present Conveni Col·lectiu.

Article 8. Respecte de les millores adquirides

Es respectaran com drets adquirits, a títol personal, les situacions que poguessin existir a la data de la signatura d'aquest conveni que, computades en conjunt i anualment, resultessin superiors a les establertes en el mateix.

Article 9. Comitè paritari de Vigilància i Interpretació

1. Queda encomanada la vigilància i interpretació dels pactes continguts en el present Conveni a un Comitè paritari que es donarà per constituït el mateix dia de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Aquest Comitè complirà les seves funcions interpretatives únicament a petició de la representació corresponent de qualsevol de les dues parts signants, i aquests efectes el consultant haurà de dirigir-se inexcusablement per escrit a la representació que correspongui, aportant els seus arguments interpretatius, amb la finalitat de que aquesta promogui, si s'escau, la reunió del Comitè, que haurà de resoldre en igual termini a l'assenyalat en l'apartat següent.
2. A més de les funcions de vigilància i interpretació del Conveni, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitats per l'aplicació de preceptes del present Conveni, serà necessari, amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació davant d'òrgans administratius o jurisdiccionals sol·licitar la immediata reunió del Comitè paritari a l'efecte de poder obtenir la seva mediació, interpretació del Conveni, o bé, si es sol·licita, el seu arbitratge. Els promotors del conflicte col·lectiu haurien de, en tot cas, remetre per escrit al Comitè paritari el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, intentat sense efecte l'obligat tràmit interpretatiu davant el Comitè o transcorreguts trenta dies hàbils des de la seva sol·licitud sense que s'hagi celebrat, quedarà expedita la via

administrativa o jurisdiccional corresponent. Els acords del Comitè, interpretatius d'aquest Conveni, tindran la mateixa eficàcia que la de la clàusula que hagi estat interpretada.

3. Malgrat ser aquesta una clàusula obligacional en el que concerneix als signants, i normativa per als afectats per l'àmbit d'obligar del Conveni, les parts l'estableixen també per a elles amb caràcter normatiu únicament als efectes del disposat a l'article 86.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
4. El Comitè regulat en aquesta clàusula decidirà mitjançant resolució motivada en el termini màxim de trenta dies hàbils, i prèvia audiència per escrit de les parts, els supòsits de discrepància que se suscitin en l'àmbit de l'empresa entre els representants legals dels treballadors i la pròpia empresa en els casos de possible inaplicació salarial del Conveni, previstos en l'apartat 3 de l'article 82 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. En defecte de representació legal dels treballadors, aquests i l'empresa podran encomanar la fixació de les condicions salarials al Comitè paritari regulat en el present article.
5. El Comitè paritari quedarà integrat per quatre representants titulars i dos suplents de les dues parts signatàries del Conveni.
6. Es reconeix, com a funció pròpia i específica del Comitè paritari del present Conveni, la d'adaptar el sistema de classificació professional al que especifiqui la Reglamentació del Servei d'Inspecció Tècnica de Vehicles en tot moment.

Article 10. No-discriminació en les relacions laborals

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu manifesten que respecten el mandat de no-discriminació previst a l'art. 17 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, o disposició que el substitueixi, en el marc de les relacions laborals amb els seus empleats.

Així mateix, ambdues representacions es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, ètnia, nacionalitat, condició social, idees

religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons d'idioma.

Aquest article compromet, igualment a les parts signants, a revisar i eliminar aquells obstacles que puguin incidir en el no-compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com a implementar mesures d'acció positiva o altres necessàries per a corregir les mateixes.

I, en compliment de la llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, es comprometen a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat en cada una d'aquestes empreses abans de la finalització de la vigència del present Conveni col·lectiu. Així mateix, a aquests efectes, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu hauran de respectar els articles 45, 46 i 47 de l'esmentada llei.

Capítol II. Organització i Direcció

Article 11. Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador estarà obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresariat o persona en qui aquest delegui.
2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, el present Conveni i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, en defecte d'això, pels usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari es sotmetran en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.
3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat humana i tenint en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau, sense perjudici de l'establert a l'article 64 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
4. L'empresari podrà verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que sigui al·legat per aquest per a justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

Capítol III. Provisió de vacants i classificació professional

Article 12. Provisió de vacants

Es cobriran lliurement per la direcció de l'empresa les places, siguin de nova creació o vacants, que hagin de ser ocupades per titulats, tant en el camp tècnic com administratiu, que ocupin càrrecs en llocs de confiança i/o directius.

Article 13. Promoció o ascensos

Per a l'ascens o promoció dels treballadors es requerirà amb caràcter únic la capacitat dels mateixos, o sigui, la reunió d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de treball, i la direcció de l'empresa valorarà, a aquests efectes, l'assistència dels treballadors, amb aprofitament, a cursos de formació que, segons el parer de l'empresa, estiguin relacionats amb el lloc a ocupar.

Article 14. Regles per a la provisió de vacants

1. En referència a les vacants que es produeixin per creació de nous llocs de treball o per a cobrir places que hagin quedat lliures, l'empresa tindrà en compte els següents principis bàsics:
 - a. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni podran concursar, sol·licitant qualsevol vacant que es produeixi a la seva empresa de categoria superior, incloent, lògicament, les peticions de trasllat sol·licitades l'any anterior a la publicació de la vacant.
 - b. L'empresa, quan ho jutgi necessari, podrà efectuar les proves pertinents amb vista a comprovar si es donen en els aspirants els requisits exigits per al lloc de treball que es pretengui cobrir.
 - c. En igualtat de coneixements tindran preferència els aspirants de l'empresa als aliens a ella, i entre aquells els pertanyents al mateix centre o departament on existeixi la vacant. En els casos que no es doni la preferència inclosa en el paràgraf anterior o, donant-se, existissin dos candidats en igualtat de condicions, s'atorgarà la vacant al més antic.

- d. Per a l'avaluació de la mesura en que es donen els requisits exigits en els aspirants, s'estarà no només al disposat en l'apartat b), sinó a la valoració dels mèrits que de tots els aspirants ordeni fer la direcció.
- e. Tots els ascensos es consideraran fets a prova, confirmant-se la designació en el cas de cobertura de lloc de comandament als sis mesos, i en els restants als tres, tret que d'aquest període de prova es dedueixi la falta d'idoneïtat per a la vacant del triat, en tal cas continuarà en la seva situació anterior, convocant-se novament la plaça.
- f. Del tribunal que hagi de qualificar les proves convocades per a cobrir llocs de nova creació o vacants, formarà part el membre del Comitè d'empresa o, en defecte d'això, el delegat de personal que es designi per la representació legal dels treballadors.
- g. Els mètodes i els elements de qualificació seran negociats amb els representants legals dels treballadors, i hauran de contemplar com a mínim els següents aspectes:

Prova d'aptitud

Full de valoració

L'antiguitat

En igualtat de condicions, atenent als aspectes anteriors, tindrà preferència el criteri de proximitat del domicili del treballador respecte del centre de treball on s'hagi produït la vacant.

- 2. En general, i pel que es refereix a la provisió de vacants o llocs de nova creació, les empreses seguiran observant les normes internes que sobre el particular existissin en les mateixes amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.
- 3. Des del moment que s'ha realitzat l'ascens, i àdhuc estant pendent la confirmació, d'acord amb el punt 1 apartat e), al treballador que accedeixi a la plaça per aquesta modalitat rebrà des del primer dia el nivell retributiu corresponent a la categoria professional de la plaça a la qual optava, consolidant-se, la nova categoria, al finalitzar el període de prova establert en cada cas. Així mateix, en els casos en els quals existeixin diferents trams salarials, dintre

d'una mateixa categoria, el treballador se situarà inicialment en el tram salarial més baix, accedint a trams superiors en funció de l'experiència que adquireixi en el propi lloc de treball.

Article 15. Anunci de convocatòries

En els avisos de convocatòria hauran de figurar els següents requisits:

- a) Coneixements que s'exigeixen o titulació requerida.
- b) Categoria dintre de l'empresa del lloc a ocupar.
- c) Centre de treball i torn al que s'opta.
- d) Definició de les funcions bàsiques a ocupar dintre del lloc.
- e) Enunciació i contingut bàsic de les proves a realitzar.

Article 16. Classificació professional

1. Els treballadors que estiguin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classificaran en algun dels grups i categories professionals que es defineixen en l'apartat següent, atenent a les funcions que desenvolupin i a l'activitat a la qual estiguin assignats.
2. La classificació del personal que a continuació es consigna és merament enunciativa sense que suposi l'obligació que existeixin llocs de treball en tots els grups ni de totes les categories relacionades, el que estarà en funció de les necessitats de l'empresa. Així mateix, s'estarà i aplicarà en tot moment al que estableixi el Reglament del Servei d'Inspecció Tècnica de Vehicles.

Personal administratiu

Tot el personal administratiu que ocupi la seva activitat en les estacions de ITV, efectuarà les següents tasques administratives:

- Informació i atenció dels clients, personal i telefònica.
- Concertació d'inspeccions.
- Recepció i entrada administrativa dels vehicles.

- Lliurament de fitxes.
- Cobrament de tarifes.
- Arqueig de caixa.
- Confecció de llistats.
- Arxiu dels informes d'inspecció.
- Recollir la sol·licitud d'obertura d'expedients.
- Altres tasques pròpies del treball administratiu.

Així mateix, i sense menyscar el citat anteriorment, el personal administratiu es classificarà mitjançant la següent nomenclatura, en funció de les competències i tasques específiques que hagi de realitzar:

a. Cap Administratiu

És l'empleat que sota la responsabilitat de la direcció de l'estació, coordina el treball de la resta de personal administratiu, i realitza les tasques administratives citades sota l'epígraf "Personal administratiu", especialment les complexes i les que requereixen plena iniciativa.

Podrà existir un sol Cap administratiu per estació sempre que hi hagi un mínim de 5 (4+1) administratius (sigui, Tècnic administratiu nivell 1, Tècnic administratiu nivell 2) en l'estació a jornada completa o equivalent (es calcularà la proporció de les jornades parcials en relació amb la jornada completa. És a dir, si un administratiu treballa mitja jornada, el mateix contarà com 0,5 a l'efecte de realitzar el càlcul del nombre d'efectius totals en l'oficina). En el cas de no existir el nombre mínim o d'estar absent el coordinador administratiu les seves funcions seran realitzades pel director de l'estació. Amb l'objecte d'ocupar correctament la funció de coordinació s'entendrà que aquest haurà de realitzar jornada partida devent, així, fer coincidir la major part de la seva jornada amb els equips administratius al seu càrrec.

b. Tècnic administratiu nivell 1

És l'empleat que actua sota les ordres d'un cap administratiu, si n'hagués, o en defecte d'això del director de l'estació de ITV i que,

sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa.

En les estacions de ITV, es dedica a efectuar les tasques administratives generals citades sota l'epígraf Personal administratiu, així com les tasques administratives complexes i tramita i és capaç de gestionar els expedients d'inspeccions no periòdiques en la seva totalitat, així com taxis (en aquelles estacions en les quals existeixin com a tal).

Així mateix, assistirà a la resta del personal i usuaris del servei en els temes relacionats amb els expedients d'inspeccions no periòdiques.

c. Tècnic administratiu nivell 2

És l'empleat amb iniciativa i responsabilitat restringida que, sota la direcció d'un cap administratiu o, si s'escau, un Tècnic administratiu nivell 1, fa els treballs de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals de les tasques administratives.

En les estacions de ITV, es dedica a efectuar les tasques administratives generals citades sota l'epígraf Personal Administratiu.

Personal tècnic

a. Cap d'equip

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de grau superior en Automoció i currículum suficient o bé amb experiència mínima de deu anys i els coneixements necessaris sobre el manteniment i la reparació dels automòbils, reglament general de vehicles i la legislació aplicable en matèria d'Inspecció de vehicles.

Coordinarà, organitzarà i supervisarà el treball del seu equip seguint les indicacions del director d'estació, sent responsable del correcte funcionament i estat de les línies d'inspecció al seu càrrec, del personal de les mateixes, així com del procés d'inspecció. Intervindrà quan sigui necessari en la inspecció del vehicle, resoldrà els dubtes que els puguin sorgir als inspectors i els tindrà al corrent de la normativa i de les pautes d'inspecció, supervisant el nivell de coneixements.

Així mateix, en absència del director d'estació i per delegació d'aquest es responsabilitzarà del correcte funcionament del centre.

b. Tècnic d'automoció

És el que inspeccionarà els vehicles seguint totes les pautes i procediments d'inspecció establerts per l'empresa, sent indicades pel director d'estació o el cap d'equip, utilitzant la maquinària existent per a les inspeccions mecanitzades. Efectua el manteniment dels equips d'inspecció i de les instal·lacions. I podrà, excepcionalment, realitzar tasques administratives.

c. Tècnic d'automoció nivell 1

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de grau mig o superior en Automoció o amb el títol de cap de taller expedit per la Generalitat de Catalunya o bé amb coneixements amplis i acreditats (5 anys d'experiència) sobre el manteniment o reparació de vehicles en general.

Per a les inspeccions visuals realitzarà el dictamen en funció de la seva experiència i coneixements o, si fos necessari, seguint el manual de inspecció consultant en cas de dubte al cap d'equip.

A causa de la seva capacitació i experiència professional realitzarà habitualment i amb preeminència funcions d'inspecció dels elements claus de seguretat dels vehicles on es requereixi una apreciació visual més analítica i interpretativa del dictamen.

d. Tècnic d'automoció nivell 2

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de grau mig o superior en automoció o amb el títol de cap de taller expedit per la Generalitat de Catalunya o bé amb coneixements amplis i acreditats (2 anys d'experiència) sobre el manteniment o reparació de vehicles en general.

Per a les inspeccions visuals realitzarà el dictamen basant-se en els criteris establerts pel manual d'inspecció, i consultant en cas de dubte al cap d'equip.

Titulats

És el que es troba en possessió d'un títol o diploma universitari oficial d'enginyer, arquitecte, llicenciat o doctor (grau superior), enginyer tècnic, arquitecte tècnic, aparellador i diplomad (grau mig), que està unit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en raó del

títol que posseeix, per a exercir funcions específiques per a les quals el mateix l'habilita.

a. Director d'estació ITV

Titulat de grau mig o superior responsable del funcionament general de l'estació de ITV assignada al seu càrrec, tenint en compte les polítiques de qualitat i de prestació del servei establertes per l'empresa.

b. Director de departament

Titulat de grau mig o superior que ostenta la representació del Departament al seu càrrec i que exerceix les funcions de direcció i gestió ordinària, així com la responsabilitat del funcionament general del mateix.

c. Tècnic de departament

Titulat de grau mig o superior, que sota la dependència directa del director de departament, ostenta la responsabilitat directa de la consecució i orientació dels projectes o serveis que aquest li assigni, així com la realització d'altres tasques de caràcter administratiu.

Article 17. Treballs de categoria superior

1. El treballador que realitzi funcions de categoria superior a les de la categoria professional que tingués reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.
2. Contra la negativa de l'empresa i previ informe del comitè o, si escau, dels delegats de personal, pot reclamar davant la jurisdicció competent.
3. Quan s'ocupin funcions de categoria superior, però no procedeixi legal o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 18. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari precisés destinar a un treballador a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional, i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Capítol IV. Període de prova i contractació

Article 19. Període de prova d'ingrés

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, que en cap cas podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors.
2. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi, com si fora de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.
3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestat en l'antiguitat del treballador en l'empresa. La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador durant el període de prova interromp el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 20. Contracte de durada determinada

1. La durada màxima del contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, previst en el article 15.1.b) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, serà de dotze mesos dintre d'un període de divuit mesos. En el cas que aquests contractes es concertin per un període de temps inferior al màxim, podran ser prorrogats mitjançant acord de les parts, per una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir del límit màxim establert en el paràgraf anterior. En aquests contractes eventuais per circumstàncies de la producció, els períodes de prova establerts en el article 19.1 es reduiran a la meitat.
2. El contracte de durada determinada establert en el article 15.1.a) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors haurà de contenir per a la seva validesa l'especificació o identificació

suficient, amb precisió i claredat del servei o projecte que constitueixi al seu objecte. En cas contrari, s'entendrà que el contracte s'ha subscrit per temps indefinit.

3. Quant a l'encadenament de contractes, estarem al disposat en la normativa aplicable entenent com lloc de treball la realització de les mateixes tasques o funcions encara que fos realitzada en diferents línies o estacions de la mateixa empresa.

Capítol V. Jornada

Article 21. Jornada laboral

1. S'estableix la següent jornada anual per als anys 2010 -2012:

	Jornada de dilluns a divendres	Jornada de dilluns a dissabte
2010	1.788	1.768
2011	1.788	1.768
2012	1.788	1.768

La distribució setmanal de la jornada anual podrà pactar-se amb els representants dels treballadors en l'empresa, tenint en compte que, en cap cas, es podran realitzar més de nou hores ordinàries diàries de treball efectiu. D'acord amb l'establert a l'article 37.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, cap festa laboral serà recuperable.

2. Sense perjudici de la jornada anual pactada en aquest article, es mantindrà la borsa horària destinada a formació en aquelles empreses en les quals estigués pactada la mateixa amb anterioritat a la vigència del present Conveni.
3. Els dissabtes precedits d'un festiu no seran laborables a tots els efectes.
4. Es podrà realitzar un descans efectiu de 20 minuts en aquelles jornades de treball de durada no inferior a 6 hores ininterrompudes.
5. Les empreses que tinguin establerta jornada intensiva durant l'estiu no podran depassar les 36 hores setmanals durant el període que la tinguin implantada.
6. La jornada laboral dels dies 24 i 31 de desembre no seran laborables ni recuperables i, per tant, en el còmput anual establert en l'anterior apartat 1, ja s'ha tingut en compte tal circumstància.

7. Tot treballador desplaçat a un altre centre de treball per raó de servei, s'atindrà a l'horari del centre del treball de destinació, si bé, quant al còmput de les hores treballades durant el temps del seu desplaçament, es respectaran les existents en el seu centre d'origen.
8. Quan de les 14 festivitats que anualment comprèn el calendari oficial, segons l'article 37.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, almenys tres d'elles coincideixin en dissabte o diumenge sense ser traslladades a altre dia de la setmana, la jornada màxima de treball efectiu citada en l'anterior apartat 1 d'aquest article es reduirà per a aquest any en 8 hores.

Article 22. Vacances

1. Tots els treballadors al servei de l'empresa gaudiran de vint-i-dos dies laborables.
2. Les vacances s'iniciaran sempre en dia laborable i acabaran el dia immediatament anterior al de reincorporació al treball, excepte en les empreses que tinguin establert un període fix anual per a vacar la totalitat dels seus treballadors.
3. Excepte en el supòsit de període fix anual, previst en l'apartat anterior, el període de vacances podrà ser fraccionat per acord entre empresa i treballador, establint-se un període mínim continuat, per any, de catorze dies naturals, almenys, equivalents a deu o onze dies continuats laborables en funció que la jornada laboral individual sigui de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte, respectivament, sempre que el treballador així ho sol·liciti a l'empresa amb l'antelació prevista en l'apartat 3 de l'article 38 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 23. Permisos retribuïts

1. Els treballadors, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:
 - a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
 - b. Dos dies per naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització

que precisi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, excepte en el cas de defunció del cònjuge, pares o fills en el qual el permís serà l'establert en el següent incís c) Quan, amb aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte de més de dos-cents quilòmetres, per cadascun dels viatges d'anada i retorn, el termini serà de quatre dies.

- c. Quatre dies en els casos de defunció del cònjuge, pares o fills, restant inclosos en aquest temps els possibles desplaçaments.
- d. Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En el cas que el treballador per compliment del deure o acompliment del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari que tingués dret en l'empresa.
- f. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la Llei i en el present Conveni.

2. Si la treballadora decidís substituir el permís per lactància d'un fill menor de nou mesos (previst a l'art. 37.4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors), optant per l'acumulació del dret a una hora diària d'absència del treball en jornades completes de lliurança, aquestes hauran de gaudir-se de forma ininterrompuda immediatament a continuació de la suspensió per part prevista en l'art. 48.4. del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, sent el màxim total de setmanes que es podrà veure incrementat aquest descans maternal, de dues setmanes ininterrompudes.

En el cas de què la treballadora extingís el contracte de treball abans que el fill compleixi els 9 mesos, l'empresa podrà deduir de la liquidació que correspongui a la treballadora la quantia corresponent als permisos per lactància no consolidats, gaudits anticipadament, que s'hagin pogut acumular a la suspensió per maternitat legalment establerta.

3. S'estableix que, a partir de l'any 2011 els empleats de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu podran gaudir d'un dia de lliure disposició, sota els següents paràmetres:

La fixació del dia de lliure disposició s'haurà de fer conjuntament amb el responsable del centre de treball de l'empleat que el vulgui gaudir.

No es podrà gaudir del dia de lliure disposició:

Durant el mes de juliol, ni durant el període de vacances fixat al calendari laboral del centre de treball.

4. Unions estables de parella:

El regulat en el present article en l'apartat 1 lletres b) i c) s'aplicarà amb els mateixos límits i condicions a les parelles de fet degudament acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació del corresponent Certificat del Registre d'Unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'escriptura pública, atorgada conjuntament davant notari, en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís així com la seva voluntat d'acollir-se al que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya, reguladora de les unions estables de parella, acompanyant tot això d'una certificació de convivència expedit per l'Ajuntament corresponent.

Així mateix se'ls reconeix expressament que els sigui d'aplicació el regulat en l'apartat 1 lletra a) tenint dret a gaudir de quinze dies naturals de permís per "matrimoni", entenent pel mateix, a l'efecte del present Conveni, la subscripció pública davant de notari en els termes referenciats anteriorment, considerant-se el primer dels 15 dies naturals a gaudir, el de la data de la signatura de l'escriptura a l'efecte de la mateixa. L'acreditació del dret al permís s'efectuarà amb posterioritat a la data de la citada signatura i dintre dels 20 dies naturals posteriors a la mateixa, sense el perjudici que amb 7 dies d'antelació a la signatura de l'escriptura i mitjançant escrit, acrediti la data de celebració de la mateixa mitjançant fotocòpia del document realitzat a aquests efectes per notari, i la deguda exhibició de l'original del mateix per a la seva verificació.

En cap cas, el gaudi del permís retribuït per matrimoni comportarà un nou dret a gaudir d'allò establert a l'article 37.3.a) de l'Estatut dels

treballadors, pel fet que la unió estable de parella contregui matrimoni. A aquests efectes, es considera gaudit aquest permís, amb la finalitat d'evitar la duplicitat del mateix.

Així mateix, a aquests efectes s'entén per unió estable de parella, a efectes laborals fixats en el present Conveni col·lectiu, la unió estable entre un home i una dona (unió estable heterosexual) o la unió estable de parelles formades per persones del mateix sexe (unió estable homosexual) que convisquin maritalment i que constin degudament registrades en el Registre d'Unions de fet o manifestin mitjançant escriptura pública, atorgada conjuntament mitjançant notari, la seva voluntat d'acollir-se al que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya, reguladora de les unions estables de parella.

A aquests efectes s'haurà de tenir en compte les següents accepcions:

Quan s'estigui davant d'una unió estable heterosexual s'haurà de manifestar en l'escriptura pública que no s'ha formalitzat altra amb anterioritat acollint-se a la citada Llei, que no es té descendència comuna i que no existeixen més de dos anys de convivència matrimonial. Amb la finalitat d'evitar reclamació de drets susceptibles d'obtenir-se en qualsevol moment temporal, com pot ser el permís per matrimoni, no es considerarà unió estable de parella, encara complint els requisits anteriorment citats, aquelles que havent atorgat anterior escriptura pública acollint-se a la Llei, duguin més de dos anys de convivència matrimonial o tinguin descendència comuna.

No són vàlides, a aquest efecte del present Conveni col·lectiu i del gaudi dels drets que en el mateix es preveuen, les unions estables de parella que acreditin de manera distinta a la formalització de la unió per escriptura pública i amb la manifestació expressa que s'acullen a la Llei 10/1998 de 15 de juliol del Parlament de Catalunya.

Els qui a la signatura d'aquest Conveni tinguin la consideració d'unió estable de parella, ja sigui heterosexual o homosexual, de conformitat amb el que disposa la Llei 10/1998 de 15 de juliol del Parlament de Catalunya, hagin formalitzat o no en escriptura pública aquesta unió estable heterosexual, no podran gaudir dels drets que expressament s'estableixin en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

En el cas d'unions estables de parelles que encara havent formalitzat la citada escriptura, no hagin transcorreguts 5 anys des de la formalització en escriptura pública d'una anterior unió estable de parella o no estiguin divorciats, en cas d'haver contret matrimoni, no podran gaudir d'aquests permisos.

La present equiparació, a l'efecte del que disposa el present Conveni col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no permet reclamació per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del mateix.

Article 24. Conciliació de la vida familiar i laboral

En els drets i deures dels treballadors amb responsabilitats familiars, les parts respectives de la relació laboral s'hauran de tenir en compte les normes que referent a això estableixi la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral vigent a cada moment.

Article 25. Permisos sense sou

1. Els treballadors que contin amb una antiguitat mínima d'un any l'empresa, tindran dret a gaudir de permís sense sou per un màxim d'un mes i per una sola vegada a l'any.

2. Alternativament, aquest permís serà fraccionable en dos períodes màxims de quinze dies naturals, un a cada semestre de l'any.

3. Excepte en els casos que es destinin a la formació, d'acord amb els pactes a l'article 27.1 del present Conveni, les empreses podran denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates es trobin gaudint-los el següent nombre de treballadors:

Empreses de 1 a 20 treballadors: un treballador.

Empreses de 21 a 50 treballadors: dos treballadors.

Empreses de 51 a 100 treballadors: tres treballadors.

Empreses de més de 100 treballadors: més del 3% del personal.

En aquests casos, el nombre de treballadors indicat no podrà pertànyer a un mateix departament de l'empresa.

Article 26. Excedències

En virtut de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i de la disposició addicional dècim primera de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes o disposició que la substitueixi, s'estableix que:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat meritada durant la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a contar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període que el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, la participació a aquesta formació haurà de ser convocada per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva i que hagués o es produeixin en l'empresa.

Article 27. Formació

1. El treballador tindrà dret:

- a. A gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú

de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

2. En tots els casos contemplats en el precedent apartat, la direcció de l'empresa podrà exigir la presentació de certificats del centre d'ensenyament que acreditin l'assistència de l'interessat. La falta d'aquesta assistència amb caràcter reiterat suposarà la supressió dels beneficis que en aquest article s'estableixen.

3. Les empreses donaran coneixement anualment a la representació legal dels treballadors, dels costos aplicats a la formació durant l'exercici econòmic.

4. Tots els treballadors tindran accés als cursos de formació en la mesura que reuneixin els requisits exigits en la corresponent convocatòria.

5. Les empreses que dediquin despeses a formació podran disposar d'un comitè de formació, del que formaran part, almenys, dos representants designats pel comitè d'empresa o delegats de personal, sense que sigui necessari que aquests representants siguin vocals d'aquest Comitè d'empresa o delegats de personal. La missió d'aquest Comitè serà la d'assessorar i garantir una visió global del conjunt de la formació dintre de l'empresa, facilitant sobretot l'adaptació dels treballadors als canvis tecnològics.

6. Les empreses que obtinguin fons públics especialment per a la formació, haurien de disposar obligatòriament d'un comitè de formació, que participarà en l'elaboració del pla anual que realitzi la direcció de l'empresa amb aquests fons per a la formació dels treballadors.

A aquests efectes, la direcció posarà a la disposició del Comitè de formació el pla anual de formació, amb almenys quinze dies d'antelació a la presentació d'aquest pla en la Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació. El citat comitè rebrà la mateixa informació que la direcció de l'empresa estigui obligada a facilitar a la Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació. El referit comitè estarà format paritàriament per dos representants designats per la direcció de l'empresa i altres dos nomenats, d'entre els seus membres, pel comitè d'empresa o delegats de personal.

Les sol·licituds dels permisos individuals de formació finançats per Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació es regiran per l'establert en el corresponent Acord Nacional de Formació Contínua que es refereix la Disposició Addicional I del present Conveni.

Capítol VI. Salaris

Article 28. Antiguitat

L'antiguitat es regirà, per a tots els empleats, per les normes que es disposa en els paràgrafs següents:

- a. Les bonificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'empresa respectiva, consistiran en nou triennis, l'import de cadascuns d'ells es reflecteix en la taula Annex 3 per a cadascuna de les categories existents en les taules salarials del present Conveni.
- b. Els triennis es reportaran a partir de l'1 de gener de l'any que es compleixin i tots ells s'abonaran conformement a l'última categoria.

La taula de triennis s'incrementarà cada any segons l'IPC establert per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a data 31 de desembre de l'any en curs.

Les empreses realitzaran un pagament a compte d'un 0,5% del possible increment del concepte d'antiguitat, que es farà efectiu a la nòmina del mes de febrer. Un cop es determini l'IPC real a l'INE segons l'establert al paràgraf anterior, tindrà lloc la corresponent regularització. Si l'IPC real fos superior al pagament a compte dut a terme, les empreses abonaran les diferències existents, amb efectes retroactius des del primer dia de gener de l'any en curs.

Article 29. Retribucions

Els salaris i remuneracions de totes classes establerts en el present Conveni, tenen el caràcter de mínims, podent ser millorats per concessió de les empreses o contractes individuals de treball.

Article 30. Pagament mensual

Com a norma general, el pagament de salaris s'efectuarà mensualment.

Article 31. Increment salarial

S'estableix un increment salarial (Salari brut anual, exceptuant el concepte d'antiguitat) de l'IPC establert per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a data 31 de desembre de l'any en curs + 0,5% per a tots els anys de vigència del present Conveni.

A banda de l'increment esmentat en el punt anterior, les empreses realitzaran un pagament a compte d'un 0,5% del possible increment salarial, que es farà efectiu a la nòmina del mes de febrer. Un cop es determini l'IPC real a l'INE segons l'establert al paràgraf anterior, tindrà lloc la corresponent regularització. Si l'IPC real fos superior al pagament a compte dut a terme, les empreses abonaran les diferències existents, amb efectes retroactius des del primer dia de gener de l'any en curs.

Article 32. Taules de nivells salarials

Els conceptes salarials descrits en la taula annexa, s'incrementaran anualment en els mateixos percentatges i criteris que els establerts a l'article 31 del present Conveni.

(Veure taula annex I i II)

Article 33. Salari brut anual: conceptes retributius

Els conceptes retributius fixos establerts per a tot el personal afectat en el present Conveni col·lectiu seran:

Conceptes establerts en taules salarials:

Salari base

Complement de lloc de treball

Complement experiència

Complement ad personam: aquest concepte salarial englobarà totes aquelles quantitats retributives fixes que excedeixin del salari anual establert en les Taules Salarials del present Conveni, per a cadascun dels empleats.

Antiguitat (Veure art. 28 del present Conveni)

Article 34. Distribució del salari anual i pagues extraordinàries

1. Els imports anuals recollits en les taules salarials hauran de distribuir-se en dotze mensualitats naturals, més una paga extraordinària en el mes de juliol i un altre al Nadal.

2. Les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal haurien de fer-se efectives entre els dies 20 i 30, ambdós inclusivament i en proporció al temps treballat en el semestre natural anterior a la de juliol i en el segon semestre de l'any per a la corresponent a Nadal.

La fracció del mes es computarà com a mes complet.

3. Les empreses que vinguessin distribuint el salari brut anual en un major nombre de pagues a l'any que les establertes en l'apartat 1 del present article, podran continuar mantenint el nombre d'elles.

Article 35. Treball nocturn

El treball nocturn, entenent per tal l'efectuat entre les vint-i-dues hores i les sis del matí, es retribuirà amb un 90 per cent més del salari base fixat en l'Annex 1 del present Conveni, excepte pel personal subjecte al sistema de torn i pel contractat expressament per a la realització d'un horari nocturn.

Article 36. Hores extraordinàries

Les parts signants del present Conveni acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable la realització de les hores extraordinàries.

Excepte pacte individual en contrari, les empreses mantindran la fórmula de pagament establerta fins a la signatura d'aquest Conveni.

En el cas d'empreses que no tinguin regulat aquest concepte, les mateixes haurien de compensar aquestes hores segons l'establert:

Les hores extraordinàries es compensaran per temps equivalents de descans incrementats, almenys, en el setanta-cinc per cent. Previ acord per escrit entre empresa i treballador, la compensació amb temps de descans es farà acumulant hores fins a completar, almenys, el temps equivalent a una jornada, que es gaudirà dintre del mateix

any natural que s'hagin realitzat les hores extraordinàries o, com a màxim, en la primera setmana del mes de gener següent.

La direcció de l'empresa informará periòdicament al comitè d'empresa o als delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si s'escau, la distribució per seccions o departaments. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris anteriorment assenyalats, l'empresa i els representants legals dels treballadors determinaran el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries. Només es consideraran com extraordinàries les hores que excedeixin de la jornada setmanal ordinària quan aquesta s'hagi pactat amb els representants dels treballadors conforme a l'article 21.

Article 37. Dietes i desplaçaments

L'import de la dieta serà de 10,40 euros/dia en concepte de dieta per dinar o sopar i de 49,27 euros/dia en cas de dieta completa (esmorzar, dinar, sopar i pernocta). En el cas de la dieta completa, l'empleat podrà escollir entre el cobrament de la dieta o l'abonament de les citades despeses.

Quan amb tal motiu l'empresa hagués d'abonar els imports ocasionats per esmorzar, dinar, sopar i pernocta, sol·licitarà a l'empleat la presentació dels justificants de pagament dels mateixos.

La no aportació d'aquests, eximirà a l'empresa del seu pagament.

2. Quan, amb motiu d'un viatge de servei, l'empresa autoritzi l'ús del vehicle propi del treballador, aquest tindrà dret a percebre, com despeses de locomoció la quantitat de 0,20 euros per kilòmetre recorregut, més, excepte en els casos que l'empresa aboni major import per kilòmetre recorregut, les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.

3. La mobilitat geogràfica dels treballadors tindrà les limitacions i es regirà pel que estableixen les normes contingudes en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

4. En els viatges de servei que originin desplaçaments a diferent localitat d'un màxim de tres dies complets, la quantia de la dieta indicada en l'apartat 1 s'incrementarà en un vint-i-cinc per cent.

Els imports corresponents a dietes i quilometratge s'incrementaran cada any segons l'IPC establert per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a data 31 de desembre de l'any en curs.

5. Les empreses realitzaran un pagament a compte d'un 0,5% del possibles increments, que es faran efectius a la nòmina del mes de febrer. Un cop es determini l'IPC real a l'INE segons l'establert al paràgraf anterior, tindrà lloc la corresponent regularització. Si l'IPC real fos superior al pagament a compte dut a terme, les empreses abonaran les diferències existents, amb efectes retroactius des del primer dia de gener de l'any en curs.

6. Les empreses respectaran les quantitats superiors que es vinguessin abonant, abans de la signatura del present Conveni, sobre els conceptes descrits sota aquest article.

Capítol VII. Beneficis socials

Article 38. Prestacions per malaltia i accident de treball

1. A part de l'establert en la Llei de la Seguretat Social sobre indemnitzacions, es respectaran les condicions més beneficioses que, en virtut de costum o concessió espontània de les empreses, estiguin establertes.
2. Les empreses afectades per aquest Conveni, des del primer dia de la corresponent baixa, inclusivament, en malalties de més de 30 dies, complementaran les prestacions de la incapacitat temporal (IT) per malaltia o accident de treball fins al 100 per 100 del salari durant un termini màxim de divuit mesos a partir de la baixa.
3. Els empleats estan obligats, excepte impossibilitat manifesta i justificada, a cursar la baixa de la Seguretat Social dintre de les quaranta-vuit hores així mateix deuran lliurar puntualment a l'empresa el document de baixa i dels successius parts de confirmació. Hauran de prestar-se també a ser reconeguts pel metge que designi l'empresa, a fi de que aquest informe sobre la impossibilitat de prestar servei. La resistència de l'empleat a ser reconegut establirà la presumpció que la malaltia és simulada. En cas de discrepància entre el metge de l'empresa i el de l'empleat, se sotmetrà la qüestió a la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social, dictamen del qual serà decisiu.

Article 39. Serveis propis d'empresa

Les revisions dels vehicles de propietat directa de la unitat familiar fiscal d'ús privat i particular seran gratuïtes, subjectes a disponibilitat horària de les estacions i assumint l'empleat els impostos que corresponguin a la consideració d'aquest benefici com retribució en espècie.

Entenent-se com unitat familiar fiscal a la parella més els fills d'aquests menors de 25 anys.

Article 40. Assegurança complementària d'accidents de treball

1. Per a cobrir els riscos dels viatges de servei, la direcció de l'empresa concertarà l'establiment d'un assegurança d'accidents, complementaria de l'obligatori, sempre que no tingui en vigor algun altre assegurança de més àmplia cobertura.

El capital assegurat no serà mai inferior a vint-i-dos mil euros, i cobrirà les contingències de mort, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, derivades d'accident de treball.

2. La indemnització convinguda en l'apartat 1 anterior, tindrà en tot cas la consideració de percepció a compte de qualsevol de les quantitats que poguessin ser reconegudes al treballador com a conseqüència de responsabilitats econòmiques que s'imputin a l'empresa per accident, sent, per tant, deduïble d'aquelles.

Capítol VIII. Extinció

Article 41. Dimissió del treballador

En cas de dimissió del treballador del seu lloc de treball en l'empresa, haurà d'avisar per escrit a la direcció de la mateixa amb un mínim de quinze dies laborables d'antelació. Si no es realitzés aquest preavís, sempre que l'empresa acrediti l'existència d'un dany o perjudici per a l'organització del treball, perdrà l'interessat la part proporcional de les pagues extraordinàries de juliol o Nadal que estiguessin reportades, com rescabament dels danys i perjudicis que, tal omisió del termini, ocasioni a l'empresa. L'establert en el paràgraf precedent s'entén sense perjudici de la indemnització prevista en els supòsits que contempla l'article 21 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 42. Jubilació obligatòria

Com a mesura de foment de l'ocupació en l'àmbit d'obligar del present Conveni, s'estableix la jubilació obligatòria dels treballadors una vegada complerta com a mínim l'edat de seixanta-cinc anys, o l'edat que estableixi la legislació vigent en cada moment per accedir a la jubilació ordinària, sempre que en aquest moment reuneixin els requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per a tenir dret a la percepció del cent per cent de la pensió. En aquest supòsit de jubilació obligatòria, l'empresa, dins dels sis mesos següents a la jubilació obligatòria de cada treballador haurà de contractar els serveis d'altre treballador que haurà de ser contractat per temps indefinit.

En aquest supòsit de jubilació obligatòria, i a diferència del de la jubilació voluntària, amb 15 dies, almenys, d'antelació, l'empresa haurà de comunicar per escrit necessàriament tant al treballador afectat com a la representació legal dels treballadors a l'empresa, si existís, la data que es produirà aquesta jubilació obligatòria.

Capítol IX. Prevenció de riscos laborals

Article 43. Prevenció de riscos laborals. Comissió de Seguretat i Salut en el Treball. Delegats de prevenció

1. Les parts signants del present Conveni són plenament conscients de la importància de té preservar la vida humana i el dret a la integritat física de tots els quals intervenen amb el seu treball en el procés productiu d'aquest sector. I, és per aquest motiu que criden l'atenció molt especialment als destinataris d'aquest Conveni, perquè compleixin i facin complir les normes de prevenció de riscos laborals establertes per la legislació vigent en la matèria, extremant la vigilància de les obligacions legals de prevenció que tenen les empreses i les normes establertes de compliment per part dels seus treballadors i de les instruccions que referent a això rebin els mateixos.

2. De conformitat amb el previst a l'article 35 de la llei de prevenció de riscos laborals, i quan no existeixin representants legals dels treballadors, els treballadors podran escollir, per majoria simple, qui haurà d'ocupar la comesa de delegat de prevenció, procurant sempre que tingui una adequada formació en la matèria.

3. Es constitueixi una Comissió sectorial de Seguretat i Salut en el Treball, que queda integrada per quatre representants de cadascuna de les dues parts signants del present Conveni, i que seran designades per les respectives organitzacions signants, una vegada aquest entri en vigor. El reglament de funcionament d'aquesta comissió sectorial tindrà el mateix contingut que el del comitè paritari (previst a l'article 9 d'aquest Conveni) amb l'excepció precisa dels membres que la integren. Les funcions de la comissió sectorial seran les d'estudi, proposta i execució si és necessari de les accions en matèria de prevenció de riscos laborals, dintre del sector, que puguin finançar-se amb assignacions de recursos fetes per la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals o institucions similars que les

convoquin i concedeixin, sempre que aquestes accions siguin acordades en el si de la Comissió sectorial.

Article 44. Treballs en pantalles

1. Es denominen pantalles de dades i/o de visualització al conjunt terminal-pantalla de raigs catòdics, que permeten una gran informació (caràcters o símbols a gran velocitat), unides a un teclat numèric i/o alfabètic.
2. Els locals i llocs de treball en els quals s'utilitzin les pantalles de dades han d'estar dissenyats, equipats, mantinguts i utilitzats de tal forma que no causin danys als usuaris de les mateixes.
3. El lloc de treball, així com el mobiliari principal i auxiliar haurien de situar-se de manera que evitin qualsevol perjudici a la salut o fatiga addicional a la pròpia de l'acompliment de l'activitat.
4. En la utilització de les citades pantalles de dades es tindrà especial cura en el compliment de les normes vigents a cada moment.

Capítol X. Drets sindicals

Article 45. Drets dels representants dels treballadors

Els representants legals dels treballadors podran acordar l'acumulació trimestral o mensual de les hores sindicals en favor d'un o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals, que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense superar el màxim total legal o convencional.

Acordada l'acumulació, prèviament a la seva posada en pràctica, aquesta haurà de ser comunicada per escrit a la direcció de l'empresa amb un preavís de tres dies laborables a la data d'inici del permís. En aquelles empreses que ja tinguessin pactada aquesta acumulació, se'ls respectessin els termes de la mateixa.

Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de Conveni col·lectiu, els quals mantinguin la seva vinculació com treballadors actius en alguna de les empreses, tindran el dret a la concessió dels permisos retribuïts necessaris per a l'adequat exercici del seu treball com negociadors, sempre que l'empresa a la qual pertanyin estigui afectada per tal negociació.

Article 46. Comitès d'empresa. Mitjans telemàtics

1. A més de les competències que s'estableixen en l'article 64 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i sempre amb l'observança del sigil professional previst a l'article 65 del mateix, els Comitès d'empresa tindran les següents:

- a) Ser informats trimestralment sobre l'evolució dels negocis de l'empresa.
- b) Anualment tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria de l'entitat.
- c) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresari ser informat dels tancaments totals o parcials de l'empresa o centre de treball.

- d) Ser informat del moviment d'ingressos i cessaments, així com sobre els ascensos.
- i) Exercir una labor de vigilància sobre la qualitat de la docència i l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació que, si escau, tingués l'empresa.
- e) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- f) En els processos de selecció de personal, vetllarà no només pel compliment de la normativa vigent o paccionada, sinó també per l'observança dels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

2. Cas d'així convenir a ambdues parts, es podrà acordar en el si de l'empresa la utilització per part dels representants legals dels treballadors en l'empresa dels mitjans telemàtics propietat de la mateixa, així com les condicions per al seu ús.

Capítol XI. Subrogació

Article 47. Subrogació

Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat de l'ocupació, la subrogació del personal entre qui se subrogui, mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació de gestió de serveis públics o privats, contractes d'arrendament de serveis o altre tipus, en l'activitat regulada en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu sectorial, es portarà a terme en els termes indicats en el present article. En qualsevol cas, no es produirà la desvinculació dels treballadors amb l'empresa o centre de treball anterior, fins que no sigui efectiva l'adscripció de la nova adjudicatària.

Des d'ara, els termes habilitació o autorització englobaran amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identificarà una activitat concreta que passa a ser realitzada per una determinada empresa, societat o organisme públic o privat.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'autorització, així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques, que portin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors de l'empresa o centre de treball subrogat sortint passessin a ser adscrits a la nova titular de l'autorització que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions dels quals gaudissin en l'empresa subrogada.

Es produirà aquesta subrogació, sempre que existeixin els següents supòsits:

a) Treballadors/es en actiu que realitzin el seu treball en l'Autorització, independentment de la modalitat del seu contracte de treball.

b) Treballadors/es amb dret a reserva del lloc de treball, i/o aquells que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal, excedència, vacances, permisos, maternitat o situacions anàlogues.

c) Treballadors/es amb contracte d'interinitat que substituïen a algun dels treballadors citats en l'apartat b. del punt 1 del present article, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

d) Treballadors/es de nou ingrés que per exigències d'un nou servei s'hagin incorporat com a conseqüència d'una ampliació de plantilla.

e) Treballadors/es de nou ingrés que hagin ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els tres últims mesos anteriors a la finalització de l'Autorització, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.

f) Treballadors/es que ostentin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical: entenent que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball; en cas de subrogació d'altres contractes la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent:

Els representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat triats o designats amb motiu de procés electoral referit al centre de treball, objecte de subrogació, conservessin la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa sortint fins al final del seu mandat.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'haurien d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, NASS, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els quatre últims mesos anteriors, juntament amb la justificació de la mateixa. Modalitat de la seva contractació i Especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical.

3. Els treballadors/es que no haguessin descansat els dies de vacances, o altres descansos o permisos retribuïts en el moment de produir-se la subrogació, descansessin els quals tinguessin pendents en les dates que tinguessin previstes amb la nova adjudicatària del servei.

4. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les quals vincula: empresa cedent, nova adjudicatària i treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior.

No desapareix el caràcter vinculant del present article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure un expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests empleats tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que en aquesta data s'adjudiqui el servei a altra empresa.

5. Divisió d'autoritzacions: en el cas que una o diverses autoritzacions, l'activitat de les quals ve sent realitzada per una o diferents empreses, es fragmentés o dividís en diferents parts, zones o serveis amb la finalitat de la seva posterior adjudicació, passessin total o parcialment a estar adscrits al nou titular aquells treballadors que haguessin prestat serveis en l'empresa sortint en cadascuna d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes previstos en el punt 1.e d'aquest article independentment de la seva modalitat de contracte de treball, i encara que amb anterioritat haguessin prestat serveis en altres zones, contractes o serveis distints.

Se subroguessin els treballadors que es trobin en els supòsits del punt primer que hagin prestat serveis en les zones, divisions i serveis resultants.

6. Agrupacions d'autoritzacions: en el cas que diferents autoritzacions, serveis, zones o divisions d'aquelles, s'agrupin en una o varies, se subrogaran els treballadors que es trobin en els supòsits del primer punt i que hagin prestat serveis en les zones, divisions o serveis agrupats.

7. Obligatorietat: la subrogació del personal, així com dels documents a facilitar, operessin en tots els supòsits de subrogació de les autoritzacions, parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió de les mateixes, així com en les agrupacions que d'aquestes es pogués efectuar, àdhuc tractant-se de les normals subrogacions que es produeixin entre empreses o entitats públiques o privades que portin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i encara que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei per una banda i l'empresa que resulta adjudicatària per una altra, sent d'aplicació obligatòria, la subrogació del personal, en els termes indicats, amb independència de l'aplicació del previst a l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol XII. Règim disciplinari

Article 48. Faltes i sancions

1. Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en el present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resultin de pertinent aplicació.

a) Es consideraran faltes lleus:

Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

La no comunicació, amb l'antelació deguda, de la seva falta al treball per causa justificada, tret que provi la impossibilitat de fer-ho.

Falta d'higiene i neteja personal.

Falta d'atenció i diligència amb els clients.

Discussions que repercuteixin en la bon funcionament dels serveis.

Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

L'embriaguesa ocasional.

b) Són faltes greus:

Faltar dos dies al treball sense justificació.

La simulació de malaltia o accident.

Simular la presència d'altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta o mig de control.

Canviar, mirar o regirar els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.

Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte a causa de els seus superiors.

La reincidència en les faltes lleus, excepte les de puntualitat, encara que siguin de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre, quan hagin intervingut sancions.

L'abandó del treball sense causa justificada.

La negligència en el treball quan causi perjudici greu.

c) Són faltes molt greus:

Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada. No es considerarà injustificada la falta al treball que derivi de la detenció del treballador, mentre no es tracti de sanció ferma imposada per l'autoritat competent i sempre que el fet de la detenció hagi estat posat en coneixement de la direcció de l'empresa abans de transcorreguts quatre dies hàbils d'absència al treball. En tot cas, l'empresa no vindrà obligada a abonar els salaris corresponents als dies d'absència al treball per causa de detenció.

El frau, la deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades.

El furt i el robatori tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dintre dels locals de l'empresa o fora de la mateixa, durant acte de servei. Queda inclòs en aquest incís el falsejar dades davant la representació legal dels treballadors, si tals falsedats tenen com finalitat maliciosa l'aconseguir algun benefici.

La simulació comprovada de malaltia; inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i departaments de l'empresa; haver recaigut sobre el treballador sentència dels Tribunals de Justícia competents per delictes de robatori, furt, estafa i malversació, comesos fora de l'empresa, que pugui motivar desconfiança cap al seu autor; la contínua i habitual falta d'higiene i neteja personal, que produeixi queixes justificades dels companys; l'embriaguesa durant el treball; dedicar-se a treballs de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa, si no mitja autorització de la mateixa; els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, considerant-se com a tals les conductes sexistes legalment tipificades com assetjament sexual, i les conductes d'assetjament moral també legalment tipificades; abandonar el treball en llocs de responsabilitat; la reincidència en falta greu,

encara que sigui de diferent naturalesa, dintre del mateix trimestre, sempre que hagin estat objecte de sanció; i altres establertes en el article 54 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

b) Faltes greus:

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

Inhabilitació, per termini no superior a un any, per a l'ascens a la categoria superior.

c) Faltes molt greus:

Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional.

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.

Inhabilitació durant dos anys o definitivament per a passar a altra categoria.

Acomiadament.

Per a l'aplicació de les sancions que antecedeixen es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, categoria professional del mateix i repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

La facultat d'imposar les sancions correspon a la direcció de l'empresa, que posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors les quals es refereixin a faltes greus o molt greus.

Serà necessària la instrucció d'expedient en la imposició de sancions als treballadors que ostentin càrrecs electius sindicals, i en aquells altres casos establerts en la legislació en vigor o ho decideixi l'empresa. La formació d'expedient s'ajustarà a les següents normes:

a) S'iniciarà amb una ordre escrita del cap de l'empresa, amb la designació de l'instructor i del secretari. Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, admetent quantes proves aportin. En els casos de falta molt greu, si l'instructor ho jutja pertinent, proposarà a la direcció de l'empresa la suspensió d'ocupació i sou de l'inculpat pel temps que duri la incoació de l'expedient, prèvia audiència dels representants legals dels treballadors.

b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguin de llocs distints a la localitat que s'incoï, s'acabarà en un termini no superior a vint dies. En cas contrari, s'efectuarà amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la van motivar, havent de signar el duplicat l'interessat. Cas que es negués a signar, se li farà la notificació davant testimonis.

Les empreses anotaran en els expedients personals dels seus treballadors les sancions per faltes greus o molt greus que se'ls imposin, anotant també les reincidències en les faltes lleus. La prescripció de les faltes es produirà segons l'establert a l'article 60.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional primera. **Formació a nivell de sector**

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu són plenament conscients de la transcendència de la formació específica dels treballadors del sector, i ofereixen i continuaran oferint la realització de cursos de formació professional amb la finalitat d'atendre tant les necessitats de preparació dels seus empleats en les noves tècniques i sistemes de treball que exigeixen l'evolució i desenvolupament de l'empresa com la de facilitar la promoció i desenvolupament individual i col·lectiu. El plantejament d'aquesta formació es fonamenta en els principis de participació en igualtat d'oportunitats, concebent-la com un mitjà de realització individual i de millora col·lectiva i, en conseqüència com un dret i un deure de col·laboració activa en els programes de formació.

És per aquest motiu, que ambdues representacions, entenen la formació permanent com a aquell conjunt d'accions dirigides a mantenir el nivell adequat de preparació dels empleats, a fi de perfeccionar els coneixements adquirits en l'acompliment del seu treball i amb la finalitat d'assegurar els coneixements i habilitats per a cobrir adequadament les exigències d'una determinada funció, bé pel canvi de la mateixa, o per la introducció de noves tecnologies o sistemes de treball.

Aquesta formació s'impartirà dintre de la jornada laboral. Quan essent aquesta formació indicada per les empreses esmentades com a obligatòria i no fos possible la seva realització dins la jornada laboral, es podrà realitzar voluntàriament fora de la mateixa i el temps dedicat serà considerat com hores normals de treball, compensant-se les mateixes per descans en la proporció 1x1.

Disposició addicional segona. **Categories**

Sense perjudici de les categories professionals definides en el present Conveni col·lectiu, als empleats que tinguessin reconeguda la categoria professional de Mecànic inspector cap de 2ª com a conseqüència de l'Acord de data de 8 de maig de 1995 i de 21 de juny de 1995, els seran respectades i mantingudes a títol individual amb caràcter general, establint-se que el seu Salari base serà de

19.586,05€ bruts anuals estant subjecte en tota la resta al regulat en el present Conveni col·lectiu.

Disposició final primera. **Dret supletori i prelación de normes**

En totes aquelles matèries no regulades en el present conveni s'estarà al disposat en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i al previst en les disposicions de caràcter general que siguin d'aplicació.

Disposició final segona. **Modificacions legislatives**

El text resultant de la negociació col·lectiva que recull el present Conveni col·lectiu es considerarà modificat, en tot allò que sigui necessari segons les modificacions legislatives que tinguin lloc durant la seva vigència.

Taules salarials 2010 (0,5% a compte increment salarial 2010)

NM= Nomenclatura; CC= Categoria Conveni; GC= Grup de cotització; CTS= Correspondència taules salarials XIV Conveni col·lectiu nacional d'empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics; SB= Salari base; CLLT= Complement de lloc de treball; CE= Complement experiència; SBM= Salari base mensual taula salarial; SBA= Salari base anual taula salarial

NM	CC	GC	Categories professionals	CTS	SB	CLLT	CE	SBM	SBA
Nivell I	Director Estació Director Depart. Tècnic Departam.	1	Enginyers/eres i llicenciats/adcs	Nivell 1	2.130,32	0,00	0,00	2.130,32	29.824,50
Nivell II	Director Estació Director Departam. Tècnic Departam.	2	Enginyers/les tècnics/es pèrits/es i ajudts./es titul.	Nivell 2	1.582,47	0,00	0,00	1.582,47	22.154,56
Nivell III	Cap d'Equip	3	Caps administr. i de taller	Nivell 3	1.525,95	344,97	172,48	2.043,40	28.607,65
Nivell III3a	Cap d'Equip	3	Caps administr. i de taller	Nivell 3	1.525,95	344,97	0,00	1.870,92	26.192,87
Nivell IV	T. Auto. Nivell 1*	5,8	Oficials/les administr.						
			Oficials/les 1a i 2a	Nivells 7 i 5	1.222,67	229,98	172,48	1.625,13	22.751,82
Niv. IV a	T. Auto. Nivell 1	5,8	Oficials/les administr. Of 1a i 2a	Nivells 7 i 5	1.222,67	229,98	86,24	1.538,89	21.544,43
Nivell V	T. Auto. Nivell 2	5,8	Oficials/les administratius Oficials/les 1a i 2a	Nivells 7 i 6	1.053,37	114,99	172,48	1.340,85	18.771,87
Nivell V b	T. Auto. Nivell 2	5,8	Oficials/les administratius Oficials/les 1a i 2a	Nivells 7 i 6	1.053,37	114,99	86,24	1.254,61	17.564,48
Nivell V a	T. Auto. Nivell 2	5,8	Oficials/les administratius Oficials/les 1a i 2a	Nivells 7 i 6	1.053,37	114,99	0,00	1.168,36	16.357,09
Nivell VI	Cap Adm.	3	Caps admin. i de taller	Nivell 4	1.399,00	164,22	0,00	1.563,23	21.885,18
Nivell VII	T. Ad. Nivell 1	5	Oficials/les administra.	Nivell 5	1.222,67	17,25	28,75	1.268,66	17.761,28
Nivell VII a	T. Ad. Nivell 1	5	Oficials/les administr.	Nivell 5	1.222,67	17,25	0,00	1.239,92	17.358,82
Nivell VIII	T. Ad. Nivell 2	5	Oficials/les Administr.	Nivells 8 i 6	1.053,37	11,50	28,75	1.093,62	15.310,69
Nivell VIII	T. Ad. Nivell 2	5	Oficials/les Administrat.	Nivells 8 i 6	1.053,37	11,50	0,00	1.064,87	14.908,22

*Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari base de nivell 4: Cap de 2a (segons taules salarials del XIV Conveni col·lectiu nacional d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics) mantindran aquest salari base incrementat en un 25%

NM	CC	GC	Categories professionals	CTS	SB	CLLT	CE	SBM	SBA
Nivell IV	T. Auto nivell 1	4	Ajudants/es no titulats	Nivell 4	1.399,00	229,98	172,48	1.801,47	25.220,52

Salaris d'entrada 2010 (0,5% a compte increment salarial 2010)

NM= Nomenclatura; CC=Categoria Conveni; GC=Grup de cotització; CP=Categories professionals; SBA=SBA anual IPC 2010 (0,5% a compte)

NM	CC	GC	CP		SBA
Nivell 1	Director Estació	1, 2	Enginyers/eres i llicenciats/adhes Enginyers/eres tècnics/ques, pèrits/tes i ajudants/tes titulats	Titulat grau superior	36.789,63
Nivell 2	Director Depart.			Titulat grau mitjà	
Nivell 1	Tècnic Depart.	1, 2	Enginyers/eres i llicenciats/adhes	Titulat grau superior	31.616,09
Nivell 2			Enginyers/eres tècnics/ques, pèrits/tes i ajudants/tes titulats	Titulat grau mitjà	
Nivell 3	Cap d'equip	3	Caps administratius i de taller	a 6 mesos	29.266,19
Nivell 3 a	Cap d'equip	3	Caps administratius i de taller	entrada	26.202,61
Nivell IV	T. Auto nivell 1*	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1a i 2a	a 6 mesos	22.765,81
Nivell IV a	T. Auto nivell 1	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1a i 2a	entrada	21.752,76
Nivell V	T. Auto nivell 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les adm. Of. 1a i 2a	a 12 mesos	19.784,42
Nivell V b	T. Auto nivell 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1a i 2a	a 6 mesos	18.672,51
Nivell V a	T. Auto nivell 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1a i 2a	entrada	16.727,51
Nivell VI	Cap. Adm.	3	Caps administratius i de taller		0,00
Nivell VII	T. Ad. nivell 1	5	Oficials/les administratius	a 6 mesos	0,00
Nivell VII a	T. Ad. Nivell 1	5	Oficials/les administratius	entrada	0,00
Nivell VIII	T. Ad. Nivell 2	5	Oficials/les administratius	a 6 mesos	16.116,57
Nivell VIII a	T. Ad. Nivell 2	5	Oficials/les administratius	entrada	15.191,27

* Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari base de nivell 4: Cap de 2a (segons taules salarials del XIV Conveni col·lectiu nacional d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics) mantindran aquest salari base incrementat en un 25%:

NM	CC	GC	CP	SBA
Nivell IV	T. Auto nivell 1	4	Ajudants/antes no titulats	25.220,52

Taules antiguitat 2010 (0,5% a compte increment salarials 2010)

NM=Nomenclatura, CAT=Categoria; GC= Grup de cotització; CP=Categories professionals; CTS= Correspondència taules salarials XIV Conveni col·lectiu nacional d'empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics

B/A=Brut Anual; B/M=Brut Mensual

NM	CAT	GC	CP		CTS	B/M	1r T	2n T	3r T	4t T	5è T	6è T	7è T	8è T	9è T
N I	Director Estació Director Dept. Tècnic Dept.	1	Enginyers/eres i llicenciats/ades	Titul. grau sup	Nivell 1		81,13	162,27	243,40	324,54	405,67	567,94	730,21	892,48	973,61
N II	Director Estació Director Dept. Tècnic Dept.	2	Enginyers/eres Tècnics/ques pèrits/ites i ajudants/tes titulats	Titul. grau mitjà	Nivell 2		60,27	120,54	180,81	241,08	301,35	421,88	542,42	662,96	723,23
N III	Cap equip	3	Caps administratius i de taller	a 6 mesos	Nivell 3		53,28	106,57	159,85	213,13	266,40	372,97	479,54	586,10	639,39
NIII a	Cap equip	3	Caps administratius i de taller	entrada	Nivell 3		53,28	106,57	159,85	213,13	266,40	372,97	479,54	586,10	639,39
N IV	T. Auto N 1*	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 6 mesos	N 7 i 5		38,77	77,55	116,32	155,09	193,87	271,41	348,96	426,51	465,28
N IVa	T. Auto N 1	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	entrada	N 7 i 5		38,77	77,55	116,32	155,09	193,87	271,41	348,96	426,51	465,28
N V	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 12 mesos	N 7 i 6		38,77	77,55	116,32	155,09	193,87	271,41	348,96	426,51	465,28
N V b	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 6 mesos	N 7 i 6		38,77	77,55	116,32	155,09	193,87	271,41	348,96	426,51	465,28
N V a	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	entrada	N 7 i 6		38,77	77,55	116,32	155,09	193,87	271,41	348,96	426,51	465,28
N VI	Cap admin.	3	Cap adm i de taller		Nivell 4		53,28	106,57	159,85	213,13	266,40	372,97	479,54	586,10	639,39
N VII	T. Ad N 1	5	Of. adm.	a 6 mesos	Nivell 5		46,57	93,13	139,70	186,26	232,83	325,96	419,09	512,23	558,79
N VII a	T. Ad N 1	5	Of. adm.	entrada	Nivell 5		46,57	93,13	139,70	186,26	232,83	325,96	419,09	512,23	558,79
N VIII	T. Ad N 2	5	Of. adm.	a 6 mesos	N 8 i N 6		40,12	80,34	120,36	160,47	200,59	280,83	361,07	441,30	481,42
N VIII	T. Ad N 2	5	Of. adm.	entrada	N 8 i N 6		40,12	80,34	120,36	160,47	200,59	280,83	361,07	441,30	481,42

NM	CAT	GC	CP		CTS	B / A	1r T	2n T	3r T	4t T	5è T	6è T	7è T	8è T	9è T
N I	Director Estació Director Dept. Tècnic Dept.	1	Enginyers/eres i Llicenciats/ades	Tit. grau superior	Nivel I I		1.135,88	2.271,76	3.407,65	4.543,53	5.679,41	7.951,18	10.222,94	12.494,71	13.630,59
N II	Director Estació Director Dept. Tècnic Dept.	2	Enginyers/eres Tècnics/ques pèrits/ites i ajudants/tes títulats	Tit. grau mitjà	Nivel I 2		843,77	1.687,54	2.531,31	3.375,08	4.218,84	5.906,38	7.593,92	9.281,46	10.125,23
N III	Cap d'equip	3	Caps administratius i de taller	a 6 mesos	Nivel I 3		745,96	1.491,93	2.237,89	2.983,85	3.729,67	5.221,59	6.713,52	8.205,45	8.951,41
N III a	Cap d'equip	3	Caps administratius i de taller	entrada	Nivel I 3		745,96	1.491,93	2.237,89	2.983,85	3.729,67	5.221,59	6.713,52	8.205,45	8.951,41
N IV	T. Auto N 1*	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 6 mesos	N 7 i 5		542,83	1.085,65	1.628,48	2.171,30	2.714,13	3.799,78	4.885,44	5.971,09	6.513,91
N IVa	T. Auto N 1	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	entrada	N 7 i 5		542,83	1.085,65	1.628,48	2.171,30	2.714,13	3.799,78	4.885,44	5.971,09	6.513,91
N V	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 12 mesos	N 7 i 6		542,83	1.085,65	1.628,48	2.171,30	2.714,13	3.799,78	4.885,44	5.971,09	6.513,91
N V b	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	a 6 mesos	N 7 i 6		542,83	1.085,65	1.628,48	2.171,30	2.714,13	3.799,78	4.885,44	5.971,09	6.513,91
N V a	T. Auto N 2	5,8	Of. admin., Of. 1a i 2a	entrada	N 7 i 6		542,83	1.085,65	1.628,48	2.171,30	2.714,13	3.799,78	4.885,44	5.971,09	6.513,91
N VI	Cap Adm.	3	Caps administratius i de taller		Nivel I 4		745,95	1.491,89	2.237,84	2.983,78	3.729,73	5.221,62	6.713,51	8.205,40	8.951,34
N VII	T. Ad N 1	5	Of. adm.	a 6 mesos	Nivel I 5		651,92	1.303,85	1.955,77	2.607,69	3.259,62	4.563,46	5.867,31	7.171,16	7.823,08
N VII a	T. Ad N 1	5	Of. adm.	entrada	Nivel I 5		651,92	1.303,85	1.955,77	2.607,69	3.259,62	4.563,46	5.867,31	7.171,16	7.823,08
N VIII	T. Ad N2	5	Of. adm.	a 6 mesos	N 8 i N 6		561,66	1.123,31	1.684,97	2.246,63	2.808,28	3.931,60	5.054,91	6.178,22	6.739,88
N VIII	T. Ad N2	5	Of. adm.	entrada	N 8 i N 6		561,66	1.123,31	1.684,97	2.246,63	2.808,28	3.931,60	5.054,91	6.178,22	6.739,88

*Aquells empleats que vinguessin cobrant un salari base de nivell 4: Cap de 2a (segons taules salarials del XIV Conveni col·lectiu nacional d'empres d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics) els hi serà d'aplicació els següents triennis:

Nom.	Categoria	GC	Categorïes professionals	CTS	Brut		1r T	2n T	3r T	4t T	5è T	6è T	7è T	8è T	9è T
N IV	T. Auto N 1	4	Ajud. no titul.	N 4	mensual		53,28	106,56	159,85	213,13	266,41	372,97	479,54	586,10	639,38
N IV	T. Auto N1	4	Ajud no titul.	N 4	anual		745,95	1.491,89	2.237,84	2.983,78	3.729,73	5.221,62	6.713,51	8.205,40	8.951,34



Fitxa d'afiliació

Nom i cognoms _____ DNI _____

Adreça particular _____ Telèfon _____

Empresa _____

Data de naixement _____ Correu electrònic _____

Domiciliació bancària:

--	--	--	--

Banc/Caixa

--	--	--	--

Oficina

--	--

D C

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Compte

Firma:

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament al FAX 93 310 71 17)

CLÀUSULA DE PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.ccoo.cat. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.ccoo.cat, o en la web de la CSCCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIO DE DADES", al domicili de la CSCCONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lpdp@ccoo.cat o trucar al telèfon 934.812.902

**La
teva
millor
garantia:
AFILIAR-TE**

t'interessa



federació de catalunya

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona
Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
comfia-cat@comfia.ccoo.es

sindicat de girona

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona
Tel. 972 22 43 37 - Fax 972 22 43 37
girona@comfia.ccoo.es

sindicat de terres de lleida

Av. Catalunya, 2, 10è - 25002 Lleida
Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 15 01
lleida@comfia.ccoo.es

sindicat de tarragona

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona
Tel. 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 00
tarragona@comfia.ccoo.es



www.comfia.cat