

2004

2006

TEXT EN CATALÀ



**XIV CONVENI
COL·LECTIU NACIONAL
D'EMPRESSES D'ENGINYERIA I
OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS
2004 - 2006**



*federació de serveis
financers i administratius de* 

SUMARI

ÍNDEXS:

DEL XIV CONVENI	5
SISTEMÀTIC	7
ALFABÈTIC DE MATÈRIES	8
XIV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL D'EMPRESES D'ENGINYERIA I OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS, 2004 – 2006	11

NOTA DE L'EDITOR

El text del Conveni d'aquesta edició és la traducció literal del text original signat en castellà per la Mesa negociadora i no té la certificació necessària per poder ser utilitzada com a prova documental en possibles procediments legals.



ÍNDEXS

XIV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL D'EMPRESSES D'ENGINYERIA I OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS 2004 - 2006

PREÀMBUL	11
Article 1.- Àmbit funcional. Especial vinculació	12
Article 2.- Àmbit territorial	12
Article 3.- Àmbit personal	12
Article 4.- Àmbit temporal	13
Article 5.- Denúncia i revisió	13
Article 6.- Vinculació a la totalitat	13
Article 7.- Compensació. Absorció	14
Article 8.- Respecte de les millores adquirides	14
Article 9.- Comitè Paritari de Vigilància i Interpretació	14
Article 10.- Període de prova d'ingrés	16
Article 11.- Provisió de vacants	16
Article 12.- Promoció o ascensos	16
Article 13.- Regles per a la provisió de vacants	17
Article 14.- Anunci de convocatòries	18
Article 15.- Formació	18
Article 16.- Direcció i control de l'activitat laboral	19
Article 17.- Classificació professional	20
Article 18.- Contractes de durada determinada de l'art. 15.1.a) i b) del text refós de la Llei de l'ET. Productivitat i ocupació estable	25
Article 19.- Contractes a temps parcial i de relleu	26
Article 20.- Feines de categoria superior	26
Article 21.- Feines de categoria inferior	27
Article 22.- Prevenció de riscos laborals. Comissió de Seguretat i Salut en el Treball. Delegats de prevenció	27
Article 23.- Jornada laboral	28
Article 24.- Vacances	29
Article 25.- Permisos retribuïts	29
Article 25 bis.- Conciliació de la vida familiar i la laboral	30
Article 26.- Permisos sense sou	30
Article 27.- Faltes i sancions	31



Article 28.- Antiguitat	34
Article 29.- Prestacions per malaltia i accident de treball	35
Article 30.- Assegurança complementària d'accidents de treball	35
Article 31.- Retribucions	35
Article 32.- Pagament mensual	36
Article 33.- Taules de nivells salarials	36
Article 34.- Distribució del salari anual i pagues extraordinàries	39
Article 35.- Treball nocturn	39
Article 36.- Hores extraordinàries	39
Article 37.- Dietes i desplaçaments	40
Article 38.- Plus de conveni	41
Article 39.- Dimissió del treballador	42
Article 40.- Drets de reunió i de lliure sindicació	42
Article 41.- Drets i obligacions dels sindicats de treballadors	43
Article 42.- Comitès d'empresa. Mitjans telemàtics	43
Article 43.- Garanties dels representants dels treballadors	44
Article 44.- Pràctiques antisindicals	44
Article 45.- Feines en pantalles	44
Article 46.- Jubilació obligatòria	45
Article 47.- No discriminació en les relacions laborals	45
Article 48.- Formació en l'àmbit de sector	46
Article 49.- Dret supletori i prelación de normes	46
DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.- Eficàcia i concurrència. Adhesió	47
DISPOSICIÓ FINAL SEGONA.- Pacte derogatori.	47
ANNEX I.- ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL XIV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL D'EMPRESSES D'ENGINYERIA I OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS SOBRE LA SEVA COMISSIÓ PARITÀRIA SECTORIAL DE FORMACIÓ	48

SISTEMÀTIC

Parts signatàries	Preàmbul
Àmbit funcional. Especial vinculació	Art. 1
Àmbit territorial	Art. 2
Àmbit personal	Art. 3
Àmbit temporal	Art. 4
Denúncia i revisió	Art. 5
Vinculació a la totalitat	Art. 6
Compensació. Absorció	Art. 7
Respecte de les millores adquirides	Art. 8
Comitè Paritari de Vigilància i Interpretació	Art. 9
Període de prova d'ingrés	Art. 10
Provisió de vacants	Art. 11
Promoció o ascensos	Art. 12
Regles per a la provisió de vacants	Art. 13
Anunci de convocatòries	Art. 14
Formació	Art. 15
Direcció i control de l'activitat laboral	Art. 16
Classificació professional	Art. 17
Contractes de durada determinada de l'art. 15.1.a) i b) TRLET Productivitat i ocupació estable	Art. 18
Contractes a temps parcial i de relleu	Art. 19
Feines de categoria superior	Art. 20
Feines de categoria inferior	Art. 21
Prevençió de riscos laborals. Comissió de Seguretat i Salut en el Treball. Delegats de prevençió	Art. 22
Jornada laboral	Art. 23
Vacances	Art. 24
Permisos retribuïts	Art. 25
Conciliació de la vida familiar i la laboral	Art. 25 bis
Permisos sense sou	Art. 26
Faltes i sancions	Art. 27
Antiguitat	Art. 28
Prestacions per malaltia i accident de treball	Art. 29
Assegurança complementària d'accidents de treball	Art. 30
Retribucions	Art. 31
Pagament mensual	Art. 32
Taules de nivells salarials	Art. 33
Distribució del salari anual i pagues extraordinàries	Art. 34
Treball nocturn	Art. 35
Hores extraordinàries	Art. 36
Dietes i desplaçaments	Art. 37
Plus de conveni	Art. 38
Dimissió del treballador	Art. 39
Drets de reunió i de lliure sindicació	Art. 40
Drets i obligacions dels sindicats de treballadors	Art. 41
Comitès d'empresa. Mitjans telemàtics	Art. 42
Garanties dels representants dels treballadors	Art. 43
Pràctiques antisindicals	Art. 44
Feines en pantalles	Art. 45
Jubilació obligatòria	Art. 46
No discriminació en les relacions laborals	Art. 47
Formació en l'àmbit de sector	Art. 48
Dret supletori i prelación de normes	Art. 49
Eficàcia i concurrència. Adhesió	Disposició final primera
Pacte derogatori	Disposició final segona
Acta d'adhesió al III Acord Nacional de Formació Contínua o norma que el substitueixi. Annex I	





ALFABÈTIC DE MATÈRIES

Absorció.....	Art. 7
Accidents de treball: complements	Arts. 29 i 30
Assetjament moral i assetjament sexual	Art. 27
Activitat laboral: direcció i control.....	Art. 16
Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals (ASEC)	Art. 9
Acumulació d'hores dels representants dels treballadors.....	Art. 43
Adhesió: eficàcia i concurrència	Disposició final primera
Administratius: personal	Art. 17
Àmbits:	
funcional	Art. 1
personal	Art. 3
temporal.....	Art. 4
territorial	Art. 2
Antiguitat	Art. 28 i 38
Anunci de convocatòries	Art. 14
Aparcament (despeses).....	Art. 37
Ascensos: promoció	Art. 12
Assistència mèdica i hospitalària en l'estranger	Art. 37
Associats i afiliats. Especial vinculació al conveni	Art. 1
Càrrecs electius sindicals	Art. 27
Categoria inferior: feines	Art. 21
Categoria superior: feines.....	Art. 20
Categories: classificació professional	Art. 17 i 33
COMFIA-CCOO	Preàmbul i annex I
Comissió mixta de categories professionals	Art. 17
Comissió Paritària Sectorial de Formació	Disp. adicional única i annex I
Comissió de Seguretat i Salut en el Treball.....	Art. 22
Comitè d'empresa	Art. 42
Comitè Paritari de Vigilància i Interpretació	Art. 9
Compensació.....	Art. 7
Complementarietat del conveni	Art 1 i 49
Conciliació de la vida familiar i la laboral	Art. 25 bis
Concurrència i eficàcia	Art. 1 i disposició final primera
Condicció més beneficiosa o drets adquirits	Art. 8, 23, 28 i 37
Constitució espanyola	Disposició final primera
Contracte de durada determinada de l'art. 15.1.a) i b) TRLET.....	Art. 18
Contracte per a foment de contractació indefinida	Art. 18
Contracte o pacte individual.....	Arts. 7, 31, 36 i 37
Contractes a temps parcial i de relleu	Art. 19
Control d'activitat laboral.....	Art. 16
Quota sindical: descompte en la nòmina	Art. 41
Danys i perjudicis: rescabament	Art. 38 i 39
Delegats de Prevenció	Art. 22
Denúncia i revisió	Art. 5

Drets i obligacions dels sindicats de treballadors.....	Art. 41
Drets de reunió i de lliure sindicació	Art. 40
Dret supletori i prelación de normes.....	Art. 49
Derogatori: pacte	Disposició final segona
Desplaçaments.....	Art. 23, 25 i 37
Dies laborables.....	Art. 24 i 37
Dietes.....	Art. 37
Dimissió del treballador	Art. 39
Direcció i control de l'activitat laboral.....	Art. 16
Distribució del salari anual i pagues extraordinàries	Art. 34
Malaltia: permisos i complements.....	Art. 25, 29 i 38
Eficàcia i concurrència. Adhesió	Disposició final primera
Ocupació estable	Art. 18
Especialistes d'oficina: personal	Art. 17
Expedient disciplinari	Art. 27
Estranger: viatges.....	Art. 37
Faltes i sancions	Art. 27
Feines categoria inferior	Art. 21
Feines categoria superior.....	Art. 20
Feines a l'estranger.....	Art. 37
Feines en pantalles	Art. 45
FES-UGT	Preàmbul i annex I
Festivitats	Art. 23
Formació.....	Art. 15 i 26
Formació en l'àmbit de sector i Comissió Sectorial	Art. 48 i annex I
Força vinculant del conveni	Art. 1 i disp. final primera
Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals	Art. 22
Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació.....	Art. 15 i annex I
Garanties dels representants dels treballadors.....	Art. 43
Hores extraordinàries.....	Art. 36 i 38
Inaplicació salarial del conveni.....	Art. 9 i 33
Inspecció mèdica de la Seguretat Social.....	Art. 29
Interpretació: Comitè Paritari.....	Art. 9
Ingrés: Període de prova	Art. 10
Jornada continuada	Art. 23
Jornada intensiva.....	Art. 23
Jornada laboral ordinària màxima.....	Art. 23
Jubilació obligatòria	Art. 46
Jubilació parcial	Art. 19
Quilometratge o locomoció	Art. 37
Lliure sindicació	Art. 40
Mitjans telemàtics.....	Art. 42
Millores o drets adquirits	Art. 8, 23, 28 i 37
Mobilitat funcional	Art. 20 i 21
Mobilitat geogràfica	Art. 37
No discriminació en les relacions laborals.....	Art. 47



Nòmina.....	Art. 38 i 41
Oficis varis: personal.....	Art. 17
Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos	Art. 1, 46 i disp. final segona
Pacte derogatori	Disposició final segona
Pagament mensual	Art. 32
Pagues extraordinàries.....	Art. 34
Parts signatàries.....	Preàmbul i art. 1
Peatge: despeses.....	Art. 37
Període de prova d'ingrés	Art. 10 i 18
Permisos retribuïts	Art. 25
Permisos sense sou.....	Art. 26
Plus de conveni	Art. 38
Pràctiques antisindicals	Art. 44
Pràctiques: contracte	Art. 38
Prelació de normes	Art. 46
Prescripció de les faltes	Art. 27
Prestacions: malaltia i accident	Art. 29
Prevenió de riscos laborals	Art. 22
Productivitat.....	Art. 18
Promoció	Art. 12
Provisió de vacants	Art. 11
Pròrroga contracte art. 15.1.b) TRLET	Art. 18
Regles per a la provisió de vacants.....	Art. 13
Regularització i abonament de diferències salarials	Art. 33 i 38
Representants dels treballadors	Art. 27, 37, 42 i 43
Respecte millores adquirides.....	Art. 8
Retribucions	Art. 31
Revisió: conveni	Art. 5
Salari anual i pagues extraordinàries	Art. 33 i 34
Sancions	Art. 27
Assegurança complementària d'accidents de treball	Art. 30
Sindicats de treballadors: drets i obligacions	Art. 41
Subalterns: personal	Art. 17
Taules de nivells salarials	Art. 33
TECNIBERIA/ASINCE	Preàmbul, art.9 i annex I
Tècnics d'oficina: personal.....	Art. 17
Titulats: personal.....	Art. 17 i 38
Treballs (Vegeu Feines)	
Treball nocturn.....	Art. 35
Triennis	Art. 28
Torn: treball.....	Art. 35
Vacances	Art. 24
Vacants: provisió	Art. 13
Viatges de servei	Art. 30 i 37
Vigilància: Comitè Paritari.....	Art. 9
Vinculació a la totalitat	Art. 6
Vinculació especial	Art. 1.

**XIV CONVENI
COL·LECTIU NACIONAL
D'EMPRESSES D'ENGINYERIA I
OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS
2004 - 2006**

PREÀMBUL

Les parts signatàries del present conveni col·lectiu, integrades per la Federació de Serveis de la UGT (FES) i la Federació de Serveis Financers i Administratius de CCOO (COMFIA), en representació laboral, i TECNIBERIA/ASINCE, Associació Espanyola d'Empreses d'Enginyeria, Consultoria i Serveis Tecnològics, en representació empresarial, com a organitzacions més representatives estatalment en el subsector d'empreses de serveis d'enginyeria i d'estudis tècnics, a més dels dos precedents índexs, ACORDEN:



Article 1.- Àmbit funcional. Especial vinculació

1. El present conveni ha de ser d'obligada observança en totes les empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics, incloses les de delineants, l'activitat de les quals, de serveis d'assistència tècnica, estudis i projectes d'enginyeria civil, agrària, mediambiental, química, electrònica, industrial, aeronàutica, aeroespacial i de qualsevol ordre similar, hagi estat enquadrada en l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos aprovada per Ordre de 31 d'octubre de 1972, que va ser substituïda íntegrament en aquest àmbit pel IX Conveni d'aquest sector, publicat en el BOE de 20.7.95; així com la inspecció, la supervisió i els control tècnics i de qualitat en l'execució d'aquests projectes i estudis, en empreses que no apliquessin anteriorment un altre conveni col·lectiu de distinta activitat.
2. Per preservar i garantir els drets fonamentals d'associació i de llibertat sindical, constitucionalment reconeguts, i perquè aquests drets no quedin buits de contingut per inaplicació dels efectes jurídics inherents a aquests drets, essencialment del dret de triar i designar lliurement representant en l'àmbit estatal i sense discriminació per raó del territori, el present conveni ha de ser també, i especialment, d'obligada observança en les empreses, i per als seus treballadors, que, exercint les activitats incloses en el seu àmbit funcional, es trobin adscrites o afiliades a les organitzacions signants del present conveni, i sense perjudici, en tot cas, de les normes de dret necessari que a cada moment estiguin vigents en la nostra legislació.

Sempre que es respectin aquestes normes de dret necessari, en les empreses del sector que disposin de conveni propi, s'ha d'estar a allò que aquest estableix, si bé en elles el present conveni d'àmbit nacional sempre serà complementari, conforme a allò que estableix el seu article 49.3.

Les parts confereixen al pacte contingut en el present apartat un caràcter normatiu i inderogable, qualsevol que sigui el període de vigència inicial pactat per al present conveni.

Article 2.- Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu és d'aplicació en tot el territori de l'Estat espanyol.

Article 3.- Àmbit personal

El present conveni afecta tots els treballadors adscrits a les empreses indicades en l'article 1, amb l'única excepció del personal d'alta direcció, al qual es refereix l'article 2.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4.- Àmbit temporal

1. La durada del present conveni col·lectiu és de tres anys, i inicia la seva vigència en matèria salarial, així com respecte del plus de conveni, una vegada registrat i publicat, l'1 de gener de 2004, l'1 de gener de 2005 i l'1 de gener de 2006, respectivament, per als mateixos conceptes indicats anteriorment. Les restants matèries iniciaran la seva vigència el dia de la publicació del conveni en el Butlletí Oficial de l'Estat, excepte si per a elles s'especifica una altra data distinta.
2. La seva vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2006, amb les excepcions previstes en l'últim paràgraf de l'article 1.2 i en l'article 48.2, i es prorrogarà anualment per tàcita reconducció, en els seus propis termes, mentre que no es sol·liciti la seva revisió i es formuli la seva necessària denúncia en els termes de l'article 5.

Article 5.- Denúncia i revisió

1. Per a 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 conveni, amb un mes mínim d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat i/o de qualsevol de les seves pròrrogues.
2. En el cas de sol·licitar-se la revisió del conveni, la part que formuli la denúncia, i perquè aquesta es consideri vàlida als efectes assenyalats en l'apartat anterior, ha de remetre a l'altra part, en el termini màxim dels dos mesos següents al de la denúncia, proposta concreta sobre els punts i el contingut que compregui la revisió sol·licitada. En cas d'incomplir-se aquest requisit, es tindrà per no feta la denúncia. D'aquesta comunicació i de la proposta s'ha d'enviar còpia, a l'efecte de registre, a la Direcció General de Treball.

Article 6.- Vinculació a la totalitat

Sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, el present conveni serà nul i quedarà sense efecte en el cas que l'autoritat o la jurisdicció competents, en l'exercici de les facultats que els siguin pròpies, objectés o invalidés algun dels seus pactes o no aprovés la totalitat del seu contingut, que ha de ser un i indivisible en la seva aplicació.

Article 7.- Compensació. Absorció

1. 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 per les millores de qualsevol tipus que anessin anteriorment satisfent les empreses, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de les empreses o per qualssevol altres causes.
2. Aquestes condicions també seran absorbibles, fins a on correspongui, i en còmput anual, pels augments que en el futur poguessin establir-se en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius o contractes individuals de treball, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament fossin exclosos d'absorció en el text del present conveni.

Article 8.- Respecte de les millores adquirides

S'han de respectar com a drets adquirits, a títol personal, les situacions que pogués haver-hi en la data de la signatura d'aquest conveni que, computades en conjunt i anualment, resultessin superiors a les establertes en aquest.

Article 9.- Comitè Paritari de Vigilància i Interpretació

1. Queda encomanada la vigilància i la 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 Butlletí Oficial de l'Estat. Aquest Comitè ha de complir les seves funcions interpretatives únicament a petició de la representació corresponent de qualsevol de les dues parts signants, per la qual cosa el consultant haurà d'adreçar-se inexcusablement per escrit a la representació que correspongui, aportant els seus arguments interpretatius, amb la finalitat que aquesta promogui, si 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 aplicació de preceptes d'aquest, qualsevol de les dues parts signants ha de sol·licitar la immediata reunió del Comitè Paritari a l'efecte d'oferir la seva mediació, interpretar el conveni amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional, i oferir el seu arbitratge, si escau. Els promotors del conflicte col·lectiu hauran, en tot cas, de remetre per escrit a una de les dues parts signants el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, intentat sense efecte l'obligat tràmit interpretatiu davant el Comitè, o transcorreguts quinze dies hàbils des de la seva sol·licitud sense que s'hagi celebrat reunió, quedarà expedita la via administrativa o la 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 allò que concerneix els signants, i normativa per als afectats per l'àmbit d'afectació del conveni, les parts l'estableixen també per a elles amb caràcter normatiu únicament als efectes del que disposa l'article 86.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
4. El Comitè regulat en aquesta clàusula ha de decidir, mitjançant resolució motivada, en el termini màxim de trenta dies, i amb l'audiència prèvia per escrit d'ambdues parts, els supòsits de discrepància que se suscitin en l'àmbit de l'empresa entre els representants legals dels treballadors i l'empresa mateixa 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 poden encomanar la fixació de les condicions salarials al Comitè Paritari regulat en el present article.
5. Les parts signants aproven el Reglament de funcionament del Comitè Paritari, mantenint la vigència, però amb referència sempre al present conveni i a la representació empresarial que el subscriu, del Reglament aprovat amb data 1 de març de 1984, la reiterada aprovació del qual es va produir el 20.2.86, segons Resolució de la Direcció General de Treball publicada en el Butlletí Oficial de l'Estat de data 17.6.86, el text de la qual, amb les excepcions indicades, es dóna aquí per reproduït.
6. Les actuacions d'aquest Comitè en els intents de solució de conflictes s'han de finançar de la manera prevista en l'Acord Interconfederal que subscriu la CEOE-CEPYME i els sindicats majoritaris en substitució de l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC). En conseqüència, es manté l'adhesió a l'ASEC i al nou Acord que el substitueixi, així com al seu Reglament d'aplicació, que desenvoluparan els seus efectes en els àmbits d'aplicació del Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics.
7. El Comitè Paritari queda integrat per quatre representants titulars i dos suplents de cada una de les dues parts signatàries del conveni, i són designats en representació empresarial, com a vocals titulars, el Sr. Luis Miguel García Maroto, el Sr. José F. Marbán Rodríguez, el Sr. Blas M. Muñoz López i el Sr. Carlos Hernández Jiménez, tots ells de TECNIBERIA/ASINCE, i aquest últim actua com a copresident, i són designats suplents de la representació empresarial el Sr. Eduardo Castán Sánchez i el Sr. Julián Rodrigo Santamaría; els quals tots ells accepten els seus càrrecs respectius. La representació sindical es dirigirà a la representació empresarial per comunicar-li el nom del copresident de la seva representació i dels seus vocals titulars i suplents.
8. El Comitè previst en aquest article s'ha de reunir dues vegades a l'any, almenys, a fi de fer una avaluació de l'evolució de l'ocupació en el sector

afectat per l'àmbit funcional d'aquest conveni i en funció de les dades que les parts puguin aportar a les reunions que se celebrin a tal fi.

Article 10.- Període de prova d'ingrés

1. Pot concertar-se per escrit un període de prova, que en cap cas no pot excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors. En el cas dels no qualificats, la durada màxima és de quinze dies laborables. L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
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 fos 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, i s'ha de computar el temps dels serveis prestat en l'antiguitat del treballador en l'empresa. La situació d'incapacitat temporal que afecti el treballador durant el període de prova interromp el còmput d'aquest sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 11.- Provisió de vacants

Les places, siguin de nova creació o vacants, que hagin de ser ocupades es cobriran lliurement per la Direcció de l'empresa:

- a) Per titulats, tant en el camp tècnic com administratiu.
- b) Per una altra categoria, en llocs de confiança, directius o que impliquin funció de comandament en tots els nivells de l'estructura.

En qualsevol cas, s'han de seguir observant les normes que hi hagués amb anterioritat en cada empresa.

Article 12.- Promoció o ascensos

1. S'ha de concedir preferència al personal subaltern al servei de les empreses perquè pugui ocupar places de categoria administrativa, sempre que obtingui igual puntuació a la dels aspirants a ingrés en l'examen que es convoqui a tal fi.

2. Els auxiliars administratius i els calcadors amb quatre anys d'antiguitat en la seva categoria ascendiran, respectivament, a la categoria immediata superior, quan es produeixin vacants en aquestes categories, sense necessitar sotmetre's a cap classe de prova.
3. Per a l'ascens o la promoció dels treballadors, es requerirà amb caràcter únic la seva capacitat, o sigui, la reunió d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels distints llocs de treball, i la direcció de l'empresa ha de valorar, 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 13.- Regles per a la provisió de vacants

1. Quant a les vacants que es produeixin per creació de nous llocs de treball o per cobrir places que hagin quedat lliures, l'empresa ha de tenir en compte els següents principis bàsics:
 - a) Tots els treballadors afectats per aquest conveni poden concursar, sol·licitant qualsevol vacant que es produeixi de categoria superior.
 - b) L'empresa, quan ho jutgi necessari, pot efectuar les proves pertinents amb vista a comprovar si es donen en els aspirants els requisits exigits per al lloc que es pretengui cobrir.
 - c) En igualtat de coneixements, tenen preferència els aspirants de l'empresa als aliens a ella, i entre aquells els pertanyents al mateix departament on hi hagi la vacant. En els casos que no es doni la preferència inclosa en el paràgraf anterior o, si donant-se, hi ha dos candidats en igualtat de condicions, s'ha d'atorgar la vacant al més antic.
 - d) Per a l'avaluació de la mesura en què es donen els requisits exigits en els aspirants, s'ha d'estar no només al que disposa 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, i es confirmarà la designació, en el cas de cobertura de lloc de comandament, al cap de sis mesos, i en els restants al cap de tres, tret que d'aquest període de prova es dedueixi la falta d'idoneïtat per a la vacant del triat; en aquest cas continuarà en la seva situació anterior, i s'ha de convocar novament la plaça.

- f) Del tribunal que hagi de qualificar les proves convocades per a cobrir llocs de nova creació o vacants, en formarà part el membre del Comitè d'empresa o, en el seu defecte, el delegat de personal que sigui designat per la representació legal dels treballadors.
2. En general, i pel que es refereix a provisió de vacants o llocs de nova creació, les empreses han de seguir observant les normes internes que sobre el particular hi hagi en aquestes amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Article 14.- Anunci de convocatòries

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

- a) Coneixements que s'exigeixen o titulació requerida.
- b) Categoria dins de l'empresa del lloc que s'ha d'ocupar.
- c) Definició de les funcions bàsiques que s'han de desenvolupar en el lloc.
- d) Enunciació i contingut bàsic de les proves que s'han de realitzar.

Article 15.- Formació

1. El treballador té dret:
 - a) Al gaudi 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 considerats en l'apartat precedent, la direcció de l'empresa pot exigir la presentació de certificats del centre d'ensenyament que acreditin l'assistència de l'interessat. La falta d'aquesta assistència amb caràcter reiterat comportarà la supressió dels beneficis que en aquest article s'estableixen.
3. Les empreses han de donar a conèixer anualment a la representació legal dels treballadors, els 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 poden disposar d'un comitè de formació, del qual formaran part, almenys, dos representants designats pel Comitè d'Empresa o pels 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 és la d'assessorar i garantir una visió global del conjunt de la formació dins de l'empresa, per facilitar sobretot l'adaptació dels treballadors als canvis tecnològics.
6. Les empreses que obtinguin fons públics especialment per a la formació han de disposar obligatòriament d'un comitè de formació, que ha de participar 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 ha de posar 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 Tripartida per a la Formació en l'Ocupació. El comitè esmentat ha de rebre la mateixa informació que la Direcció de l'empresa estigui obligada a facilitar a la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació. El referit comitè ha d'estar 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 la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació s'han de regir per allò que estableix el corresponent Acord Nacional de Formació Contínua a què es refereix la disposició addicional del present conveni.

Article 16.- Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador està obligat a realitzar la feina convinguda sota la direcció de l'empresari 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 la feina 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 s'han de sotmetre en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.
3. L'empresari pot adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per 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 d'allò que estableix l'article 64 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

4. L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements pot determinar la suspensió dels drets econòmics que pugui haver-hi a càrrec de l'empresari per a aquestes situacions.

Article 17.- Classificació professional

1. Els grups professionals, i les definicions de les categories que es recullen en la taula salarial per nivells del present conveni, segons les funcions o activitats del personal dintre de l'empresa, són els següents:

Titulats

Personal titulat: És el que es troba en possessió d'un títol o diploma universitari oficial d'enginyer, arquitecte, llicenciat o doctor (abans, de grau superior), enginyer tècnic, arquitecte tècnic, aparellador i diplomad (abans de grau mitjà), que està unit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat per raó del títol que posseeix, per exercir funcions específiques per a les quals aquest l'habilita, i sempre que presti els seus serveis a l'empresa amb caràcter exclusiu o preferent per un sou o a preu fet, sense estar subjecte a l'escala habitual d'honoraris de la seva professió.

A fi de fomentar i facilitar el contracte de relleu, també s'inclouen en aquest grup els professionals que, sense comptar amb les titulacions universitàries abans esmentades, tenen coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o experiència consolidada i acreditada en l'exercici de l'activitat professional que exerceixi a l'empresa i reconeguda per aquesta.

Personal administratiu

Caps superiors: Són aquells, proveïts o no de poders, que sota la dependència directa de la Direcció o gerència duen la responsabilitat directa de dos o més departaments o d'una sucursal, delegació o agència.

Cap de primera: És l'empleat capacitat, proveït o no de poders, que actua a les ordres immediates del cap superior, si n'hi ha, i duu la responsabilitat directa d'un o més serveis. Estan incloses també aquelles persones que organitzen o porten la comptabilitat de l'empresa.

S'assimilen a aquesta mateixa categoria els caixers amb signatura que, amb empleats a les seves ordres o sense, realitzen, sota la seva responsabilitat, els cobraments i pagaments generals de l'empresa.

Cap de segona: És l'empleat, proveït o no de poders, que a les ordres immediates del cap de primera, si n'hi ha, s'encarrega d'orientar i dirigir a una secció i donar-li unitat, distribuint les feines entre oficials, auxiliars i altre personal que d'ell depengui.

Queden adscrits a aquesta categoria els traductors i intèrprets jurats de més d'un idioma, i els caixers sense signatura reconeguda en entitats bancàries o de crèdit.

Oficial de primera: És aquell empleat que actua a les ordres d'un cap, si n'hi ha, i que sota la seva pròpia responsabilitat realitza amb la màxima perfecció burocràtica feines que requereixen iniciativa.

S'adscriuen a aquesta categoria: intèrprets jurats d'un idioma, operadors de màquines comptables, taquimecanògrafs en idioma nacional que prenguin al dictat 130 paraules per minut, traduint-les correctament i directament a la màquina, així com els telefonistes-recepcionistes capacitats per a expressar-se en dos o més idiomes estrangers.

Oficial de segona: És l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinat a un cap o oficial de primera, si n'hi ha, realitza feines de caràcter secundari que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

S'adscriuen a aquesta categoria els telefonistes-recepcionistes i els traductors i intèrprets no jurats.

Auxiliar: És l'empleat major de divuit anys que es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina o despatx.

Queden adscrits a aquesta categoria els telefonistes.

Aspirant: S'entén per aspirant l'empleat menor de divuit anys que treballa en funcions pròpies d'oficina, disposat a iniciar-se en les funcions d'aquesta.

Tècnics d'oficina

Analista: Verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per obtenir la solució mecanitzada d'aquestes quan es refereix a:

- Cadenes d'operacions a seguir.
- Disseny de documents base.
- Documents a obtenir.
- Disseny d'aquests.
- Fitxers a tractar: la seva definició.
- Posada a punt de les aplicacions.
- Creació de jocs d'assaig.
- Enumeració d'anomalies que puguin produir-se i definició del seu tractament.
- Col·laboració en el programa de les proves de «lògica» de cada programa.
- Finalització dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

Tècnic de càlcul o disseny: És l'empleat que, sense necessitar titulació, coadjuva amb responsabilitat limitada, dintre de les especialitats pròpies de la secció o departament en el qual treballa, en el desenvolupament de funcions específiques dels tècnics titulats.

Programador d'ordinador: És el treballador que ha de tenir un coneixement profund de les tècniques i recursos que utilitza, enfocat principalment als llenguatges de programació que hi ha a l'ordinador que utilitza, així com de les facilitats i ajuda que li presta el software per a la posada a punt de programes, i li correspon estudiar els processos complexos definits pels analistes, confeccionant organigrames més detallats de tractament. Li correspon redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat. Així mateix, confecciona jocs d'assaig, posa a punt els programes i completa els expedients tècnics d'aquests.

Programador de màquines auxiliars: Planifica la realització de màquines bàsiques, contribuint a la creació dels panells o targetes de perforació necessaris per a la programació de les esmentades màquines auxiliars.

Delineant projectista: És l'empleat que, dintre de les especialitats pròpies de la secció on treballa, projecta o detalla les feines del tècnic superior, a les ordres del qual actua, o que, sense superior immediat, realitza el que personalment concep segons les dades i les condicions tècniques exigides pels clients o per l'empresa.

Delineant: És el tècnic que està capacitat per al desenvolupament de projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i feines anàlogues.

Operador d'ordinador: És el treballador que realitza l'execució en l'ordinador de les aplicacions, coneixent els components de l'ordinador, tant a nivell de maquinari com en les utilitats necessàries per a desenvolupar les seves funcions. Ha de conèixer la problemàtica que les aplicacions presenten en el procés d'exploració.

Especialistes d'oficina

Dibuixant: És l'empleat que confecciona tota classe de rètols, cartells i dibuixos de caràcter senzill, i desenvolupa feines d'aquesta mena sota la direcció d'un delineant-projectista.

Calçador: És el que calca dibuixos en paper transparent, realitza i fita croquis senzills i efectua altres labors anàlogues

Perforista i gravador: Són els treballadors que realitzen el perfecte maneig de les màquines perforadores i gravadores, i coneixen suficientment la tècnica de programació d'aquestes màquines, formats, tipus de validació, etc., i han de consultar les taules, llistats o documents necessaris per a desenvolupar la seva feina.

Auxiliar tècnic: És l'empleat menor de vint anys que, iniciant-se en la branca de delineació, realitza funcions auxiliars senzilles i elementals de les categories d'especialistes d'oficina per iniciar-s'hi i adquirir la competència professional que el capaciti per al desenvolupament d'aquelles. Aquestes funcions les ha de desenvolupar simultàniament amb les pròpies de la categoria de la qual procedeixi, com realització d'encàrrecs, repartiment de correspondència i altres de caràcter elemental.

Subalterns

Conserge: És l'empleat que, amb un mínim de tres persones a les seves ordres, té al seu càrrec la vigilància i la responsabilitat dels serveis subalterns, ordenances, grups i de neteja. Té com a missió específica vigilar les portes i accessos als locals de l'empresa.

Ordenança: Té aquesta categoria el subaltern major de divuit anys, la missió del qual consisteix a fer encàrrecs dintre o fora de l'oficina, recollir i lliurar correspondència, així com altres feines secundàries ordenades pels seus caps.

Vigilant: Té al seu càrrec el servei de vigilància diürna o nocturna dels locals.

Grum: És el subaltern menor de divuit anys que realitza encàrrecs, repartiments i altres funcions de caràcter elemental.

Personal de neteja: Està ocupat de la neteja dels locals de les empreses.

Oficis varis

Oficial de primera; oficial de segona; ajudant; peó: Inclou el personal, com mecànics, fusters, electricistes, etcètera, que realitzen les feines pròpies d'un ofici qualsevol de les categories assenyalades.

Els conductors d'automòbils són considerats oficials de primera si executen tota classe de reparacions que no exigeixin elements de taller. En els altres casos són, com a mínim, oficials de segona.

Queden assimilats a la categoria d'ajudants els professionals següents:

Operador de reproductora de plànols: És l'encarregat de l'obtenció de còpies d'un original imprès en vegetal o un altre paper, graduant la velocitat amb la finalitat que les còpies tinguin la màxima nitidesa.

Operador de fotocopiadora: Està encarregat de l'obtenció de còpies d'un original d'acord amb les especificacions requerides, tenint a més la funció de la neteja total de la màquina i la posada a punt per al seu bon funcionament.

2. Dintre del mes següent al de publicació del conveni en el Butlletí Oficial de l'Estat, s'ha de crear una Comissió mixta per a la definició i la concreció, si escau, de categories professionals, que estarà constituïda per quatre persones, amb dues suplents, designades per cadascuna de les dues parts signants del present conveni. Aquestes persones hauran de ser membres de la Comissió Deliberadora del conveni.

La Comissió mixta prevista en el paràgraf anterior ha de concloure els seus treballs, en tot cas, el dia 30 de novembre de 2006. Les redefinicions de categories que s'aprovin per la Comissió mixta hauran de remetre's dintre d'un termini de quinze dies a la Direcció General de Treball a l'efecte de la seva inscripció com a annex del present conveni i posterior publicació en el Butlletí Oficial de l'Estat. A partir de la data de la publicació esmentada les empreses disposaran d'un termini de sis mesos per a l'adaptació, quan escaigui, de les categories professionals que siguin redefinides per l'esmentada Comissió mixta.

3. La relació de categories professionals inclosa en la taula salarial del present conveni és merament enunciativa, sense que comporti obligació de tenir cobertes totes les enumerades si la importància i la necessitat de l'empresa no ho requereix.

Article 18.- Contractes de durada determinada de l'art. 15.1.a) i b) del text refós de la Llei de l'ET. Productivitat i ocupació estable

1. La durada màxima del contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, previst en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, ha de ser 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, poden 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 l'article 10.1 s'han de reduir a la meitat.

2. El contracte de durada determinada establert en l'article 15.1.a) del TRLET ha de contenir, per a la seva validesa, l'especificació o la identificació suficient, amb precisió i claredat del servei o projecte que constitueixi el seu objecte. En cas contrari, s'entén que el contracte s'ha subscrit per temps indefinit.

Quan el contracte per servei o projecte determinat compregui o inclogui la fase de feines d'elaboració dels estudis necessaris i de redacció del projecte en les oficines de l'empresa, així com la fase de supervisió de l'execució del projecte o muntatge en obra, la precisió i la claredat exigides per a la validesa del contracte en el paràgraf anterior hauran de comprendre —i s'hi estendran— les dues esmentades fases de les feines que integren l'esmentat contracte per projecte o servei determinat.

3. El contracte per al foment de la contractació indefinida s'ha de regular pel que disposa la disposició addicional primera del Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, o disposició legal que el substitueixi.

El Comitè Paritari previst en l'article 9 del present conveni ha de recaptar del servei públic d'ocupació la informació necessària per a estudiar l'evolució de la conversió de contractes temporals en indefinits, dintre del sector.

4. A l'efecte del manteniment i l'increment de la productivitat i de l'ocupació estable, les representacions signants del present conveni entenen la necessitat d'aprofundir en la regulació de la contractació dintre del

sector, adequant aquesta a la realitat de l'activitat que es presta, com ho han fet ja en els precedents apartats d'aquest article i prenent, amb això, contribuir a la competitivitat de les empreses i a la millora de l'ocupació mitjançant la reducció de la temporalitat en aquelles feines que no siguin eminentment de caràcter temporal.

L'estabilitat de l'ocupació, quan hi hagi estabilitat en la necessària càrrega de treball a l'empresa, en la mesura que el capital humà constitueix un actiu fonamental en les empreses del sector, ha de ser un element a tenir present com a garantia de la competitivitat per a aquestes empreses i de seguretat per als treballadors i les empreses mateixes, sempre que no es tracti d'activitats de naturalesa temporal.

D'acord amb els principis reconeguts en els paràgrafs precedents, la contractació laboral en el sector que portin a terme les empreses afectades pel present conveni ha de respectar aquests principis, i ajustar-s'hi, que les parts signants consideren bàsics.

Article 19.- Contractes a temps parcial i de relleu

1. Té la consideració de contracte de treball a temps parcial el previst en l'apartat 1 i següents de l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en els termes en ell establerts, o disposició legal que el substitueixi.
2. El contracte de relleu és aquell que es concerta amb un treballador aturat per a substituir el treballador de l'empresa que accedeix a la jubilació parcial prevista en el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, simultàniament amb el contracte a temps parcial que es pacti amb aquest últim, segons allò que estableix l'apartat anterior.
3. La jubilació parcial i el contracte de relleu s'han de regir per allò que estableix el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, o normativa que el substitueixi.

Article 20.- Feines de categoria superior

1. El treballador que realitzi funcions de categoria superior a aquelles que corresponguin a la categoria professional que tingués reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada.
2. Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del Comitè d'Empresa o, si escau, dels delegats de personal, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

3. Quan es realitzin funcions de categoria superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 21.- Feines de categoria inferior

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

Article 22. 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 que té preservar la vida humana i el dret a la integritat física de tots aquells que intervenen amb el seu treball en el procés productiu d'aquest sector, encara que aquest no sigui d'especial risc. Per això, criden molt especialment l'atenció dels 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 de compliment per part dels seus treballadors de les normes establertes i de les instruccions que sobre això rebin.
2. De conformitat amb el que preveu l'art. 35 de la Llei de prevenció de riscos laborals, i quan no hi hagi representants legals del personal, els treballadors podran triar directament, per majoria simple, quina persona o persones hauran d'ocupar la comesa de delegat de prevenció, i han de procurar sempre que tingui una adequada formació en la matèria, i fins que hi hagi representació legal dels treballadors.
3. Es constitueix la 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 designats, una vegada aquest entri en vigor, per les respectives organitzacions signants. D'entre ells s'ha de designar, per cada part, un copresident de la Comissió.

El reglament de funcionament d'aquesta Comissió Sectorial té el mateix contingut que el del Comitè Paritari previst en l'art. 9 d'aquest conveni, només amb les modificacions necessàries quant a denominacions i membres que l'integren.

Les funcions de la Comissió Sectorial són les d'estudi, proposta i execució, si escau, de les accions en matèria de prevenció de riscos, 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 23.- Jornada laboral

1. Durant l'any 2004, la jornada ordinària màxima de treball efectiu, en còmput anual, és la resultant del que estableix l'art. 34.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

A partir de l'1 de gener de 2005, la jornada ordinària màxima de treball efectiu, en còmput anual, serà de mil vuit-centes divuit hores (1.818 hores), i a partir de l'1 de gener de 2006 serà de mil vuit-centes deu hores (1.810 hores).

La distribució setmanal de la jornada ordinària anual podrà pactar-se amb els representants dels treballadors en l'empresa, tenint en compte que, en cap cas, no es podran realitzar més de nou hores ordinàries diàries de treball efectiu. D'acord amb el que estableix l'article 37.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, cap festa laboral no serà recuperable.

2. Les empreses que tinguin establerta jornada intensiva durant l'estiu no podran depassar les 36 hores setmanals durant el període que la tinguin implantada.
3. A les empreses on es realitzi jornada continuada, les condicions de temporada més beneficiosa s'han de mantenir tal com actualment es realitzen en cada empresa.
4. Tot treballador desplaçat a una altra empresa o altres obres per raó de servei s'ha d'atenir a l'horari del centre del treball de destinació, si bé, quant al còmput de les hores treballades durant el temps del seu desplaçament, s'han de respectar les que hi ha en la seva empresa d'origen.
5. 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 un altre dia de la setmana, la jornada màxima de treball efectiu mencionada en l'anterior apartat 1 d'aquest article es reduirà per a aquest any en 8 hores.

6. La jornada laboral del dia 31 de desembre no serà laborable ni recuperable i, per tant, en el còmput anual màxim establert en l'anterior apartat 1, ja s'ha tingut en compte tal circumstància.

A partir de l'any 2005, la jornada laboral del dia 24 de desembre, no serà laborable, però en el transcurs de l'any seran recuperables quatre de les seves hores, excepte a les empreses que abans la tinguessin ja concedida com a no recuperable. També en el còmput anual màxim establert en l'anterior apartat 1, ja s'ha tingut en compte el que queda pactat aquí.

Article 24.- Vacances

1. Tots els treballadors al servei de l'empresa han de gaudir de trenta dies naturals de vacances anuals retribuïdes, equivalents a vint-i-dos dies laborables. A l'efecte d'aquesta equivalència, el dissabte no tindrà la consideració de laborable.
2. Les vacances s'iniciaran sempre en dia laborable i acabaran el dia immediatament anterior al de reincorporació a la feina, excepte en les empreses que tinguin establert un període fix anual per a fer vacances la totalitat dels seus treballadors.
3. Excepte en el supòsit de període fix anual, previst en l'apartat anterior, el període de vacances pot ser fraccionat per acord entre empresa i treballador, i establir-se un període mínim continuat, per any, de deu dies naturals, almenys, equivalents a vuit dies continuats laborables, sempre que el treballador així ho sol·liciti a l'empresa amb l'antelació prevista en l'apartat 3 de l'article 38 del TRLET.

Article 25.- Permisos retribuïts

1. Els treballadors, després d'avís previ i justificació, podran absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:
 - a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
 - b) Dos dies en els casos de naixença de fill, accident o malaltia greus o hospitalització o per defunció 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 tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte de més de dos-cents quilòmetres, per cadascun dels viatges d'anada i tornada, el termini serà de quatre dies.

- c) Quatre dies en els casos de defunció del cònjuge, pares o fills; s'inclou 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 comporti la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el 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, l'import s'ha de descomptar del salari a què tingués dret en l'empresa.
 - f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la Llei i en el present conveni.
2. En substitució del permís previst en l'art. 37.4 del TRLET, per lactància d'un fill menor de nou mesos, la treballadora i l'empresa, si així convingués a ambdues, poden acordar individualment l'acumulació del dret a una hora diària d'absència de la feina, previst en aquest precepte, per jornades completes de festa, que han de gaudir-se de forma ininterrompuda immediatament a continuació de la suspensió per part prevista en l'art. 48.4. del TRLET, sent el màxim total de setmanes en què es podrà veure incrementat aquest descans maternal, de dues setmanes ininterrompudes, que se sumaran a les legalment establertes per a aquest descans.

En el cas que la treballadora extingeixi el contracte de treball abans que el fill compleixi els 9 mesos, l'empresa pot 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.

Article 25 bis. – Conciliació de la vida familiar i la laboral

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

Article 26.- Permisos sense sou

- 1. Els treballadors que comptin amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, tenen 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 pot ser fraccionable en dos períodes màxims de quinze dies naturals, un en cada semestre de l'any.
3. Excepte en els casos que es destinin a la formació, d'acord amb els pactes acordats en l'article 15.1 del present conveni, les empreses poden denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates els gaudeixin el següent nombre de treballadors:
 - Empreses d'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 pot pertànyer a un mateix departament de l'empresa.

Article 27.- Faltes i sancions

1. Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest conveni es classifiquen, 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 allò que resulti de pertinent aplicació.

A) Es consideren faltes lleus:

- Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
- La no-comunicació, amb l'antelació deguda, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que provi la impossibilitat de fer-ho.
- Falta de condícia i neteja personal.
- Falta d'atenció i diligència amb els clients.
- Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.
- Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
- L'embriaguesa ocasional.

B) Són faltes greus:

- Faltar dos dies a la feina sense justificació.
- La simulació de malaltia o accident.
- Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta o mitjà de control.

- Canviar, mirar o regirar els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.
- Les comeses contra la disciplina en la feina o contra el respecte degut als superiors.
- La reincidència en les faltes lleus, excepte les de puntualitat, encara que siguin de distinta naturalesa, dintre d'un trimestre, quan hi hagin intervingut sancions.
- L'abandonament de la feina sense causa justificada.
- La negligència en la feina quan causi perjudici greu.

C) Són faltes molt greus:

- Faltar a la feina més de dos dies al mes sense causa justificada. No es considerarà injustificada la falta a la feina que derivi de la detenció del treballador, mentre no es tracti de sanció ferma imposada per l'autoritat competent i sempre que del fet de la detenció hagi estat assabentada la Direcció de l'empresa abans de transcorreguts quatre dies hàbils d'absència a la feina. En tot cas, l'empresa no està obligada a abonar els salaris corresponents als dies d'absència a la feina per causa de detenció.
- El frau, la deslleialtat i l'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 d'aquesta, durant acte de servei. Queden inclosos en aquest incís falsejar dades davant la representació legal dels treballadors, si aquestes falsedats tenen com a finalitat maliciosa 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 de condícia i neteja personal, que produeixi queixes justificades dels companys; l'embriaguesa durant el treball; dedicar-se a feines de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa, si no hi ha autorització per part d'aquesta; els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, i s'hi consideren les conductes sexistes legalment tipificades com a assetjament sexual, i les conductes d'assetjament moral també legalment tipificades; abandonar la feina en llocs de responsabilitat; la reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, dintre del mateix trimestre, sempre que hagin estat objecte de sanció; i altres establertes en l'article 54 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

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

A) Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina d'un dia.

B) Faltes greus:

- Suspensió de sou i feina 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 de sou i feina d'onze dies a dos mesos.
- Inhabilitació durant dos anys o definitivament per a passar a una altra categoria.
- Acomiadament.

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

3. La facultat d'imposar les sancions correspon a la Direcció de l'empresa, que ha d'assabentar els representants legals dels treballadors quan es tracti de faltes greus o molt greus.

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

a) S'inicia amb una ordre escrita del cap de l'empresa, amb la designació de l'instructor i del secretari. Comencen les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, i s'han d'admetre totes les proves que aportin. En els casos de falta molt

greu, si l'instructor ho jutja pertinent, ha de proposar a la Direcció de l'empresa la suspensió de sou i feina de l'inculpat pel temps que duri la incoació de l'expedient, amb audiència prèvia dels representants legals dels treballadors.

- b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves, de qualsevol classe que siguin, de llocs diferents de la localitat en què s'incoï, s'ha d'acabar en un termini no superior a vint dies. En cas contrari, s'ha d'efectuar amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.
 - c) La resolució recaiguda s'ha de comunicar per escrit, expressant les causes que l'han motivada, i l'interessat ha de signar el duplicat. En cas que es negui a signar, se li ha de fer la notificació davant testimonis.
4. Les empreses han d'anotar en els expedients personals dels seus treballadors les sancions per faltes greus o molt greus que se'ls imposin, i han d'anotar també les reincidències en les faltes lleus. La prescripció de les faltes es produirà segons el que estableix l'article 60.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 28.- Antiguitat

1. Les bonificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'empresa respectiva, consisteixen, en aquest ordre, en cinc triennis del cinc per cent cadascun del salari base pactat per a la seva categoria en les taules salarials del present conveni, tres triennis següents del deu per cent cadascun i un últim trienni del cinc per cent del salari indicat.
2. No obstant això, d'acord amb els pactes de l'article 8, i en els seus propis termes, aquelles empreses que satisfacin pel concepte d'antiguitat un percentatge per trienni superior als indicats en l'apartat anterior, els treballadors a aquelles vinculats i en actiu en la data de 18-9-80, continuaran mantenint a títol personal la condició més beneficiosa que estiguin gaudint, sense que, en cap cas, puguin superar-se les limitacions que establia l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, de 10 de març de 1980, que es mantenen.

En el supòsit previst en el paràgraf precedent, per als treballadors que s'hi esmenten, i sempre amb les limitacions establertes en aquest paràgraf, l'antiguitat no serà absorbible en cap cas.

3. Els triennis es reportaran a partir de l'1 de gener de l'any en què es compleixin, i tots ells s'han d'abonar conformement a l'última categoria i sou base de conveni que tingui el treballador.

Article 29.- Prestacions per malaltia i accident de treball

1. A part del que estableix la Llei de la seguretat social sobre indemnitzacions, s'han de respectar 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 cinquè dia de la corresponent baixa, inclusivament, en malalties de més de 30 dies, han de completar 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. Hauran de prestar-se també a ser reconeguts pel metge que designi l'empresa, a fi que aquest informi 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, s'ha de sotmetre la qüestió a la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social, el dictamen de la qual serà decisiu.

Article 30.- Assegurança complementària d'accidents de treball

1. Per cobrir els riscos dels viatges de servei, la Direcció de l'empresa concertarà l'establiment d'una assegurança d'accidents, complementària de l'obligatòria, sempre que no tingui en vigor alguna altra assegurança de més àmplia cobertura.

El capital assegurat no pot ser mai inferior a vint-i-dos mil euros, i ha de cobrir 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 qualssevol quantitats que poguessin ser reconegudes al treballador com a conseqüència de responsabilitats econòmiques que s'imputin a l'empresa per accident, i és, per tant, deduïble d'aquelles.

Article 31.- Retribucions

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

Article 32.- Pagament mensual

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

Article 33.- Taules de nivells salarials

1. Els salaris definitius pactats en el present conveni per a l'any 2004, en còmput anual, i agrupats per nivells en les distintes categories professionals, són els següents:

	Mes x 14	Anual
Nivell 1. Llicenciats i titulats 2n i 3r cicle universitari, i analista.	1.390,29	19.464,09
Nivell 2. Diplomats i titulats 1r cicle universitari. Cap superior.	1.032,75	14.458,45
Nivell 3. Tècnic de càlcul o disseny, cap de 1a, caixer amb signatura i programador d'ordinador.	995,86	13.942,09
Nivell 4. Delineant-projectista, cap de 2a, caixer amb signatura i programador de màquines auxiliars.	913,02	12.782,29
Nivell 5. Delineant, oficial 1a admtiu. i operador d'ordinador.	797,94	11.171,16
Nivell 6. Dibuixant, oficial 2a admtiu., perforista, gravador i conserge.	687,45	9.624,33
Nivell 7. Telefonista-recepcionista, oficial 1a oficis varis, cobrador i vigilant.	664,40	9.301,63
Nivell 8. Calcador, auxiliar administratiu, telefonista, ordenança, personal de neteja i oficial 2a oficis varis.	618,40	8.657,57
Nivell 9. Ajudant oficis varis.	575,44	8.056,09
Nivell 10. Auxiliar tècnic.	492,57	6.895,99
Nivell 11. Aspirant i grum.	366,91	5.136,75

2. Per a l'any 2005, una vegada incrementada la taula salarial de l'any 2004 en un 2 % de previsió d'inflació feta pel Govern per a l'any 2005, més 0,80 % en què s'ha estimat el creixement sectorial de la productivitat en aquest any, els salaris pactats en el present conveni, en còmput anual, i agrupades per nivells les distintes categories professionals són els següents:

	Mes x 14	Anual
Nivell 1. Llicenciats i titulats 2n i 3r cicle universitari, i analista.	1.429,22	20.009,08
Nivell 2. Diplomats i titulats 1r cicle universitari. Cap superior.	1.061,66	14.863,29
Nivell 3. Tècnic de càlcul o disseny, cap de 1a, caixer amb signatura i programador d'ordinador.	1.023,75	14.332,47
Nivell 4. Delineant-projectista, cap de 2a, caixer amb signatura i programador de màquines auxiliars.	938,59	13.140,19
Nivell 5. Delineant, oficial 1a admtiu. i operador d'ordinador.	820,28	11.483,96
Nivell 6. Dibuixant, oficial 2a admtiu., perforista, gravador i conserge.	706,70	9.893,81
Nivell 7. Telefonista-recepcionista, oficial 1a oficis varis, cobrador i vigilant.	683,01	9.562,08
Nivell 8. Calcador, auxiliar administratiu, telefonista, ordenança, personal de neteja i oficial 2a oficis varis.	635,71	8.899,98
Nivell 9. Ajudant oficis varis.	591,55	8.281,66
Nivell 10. Auxiliar tècnic.	506,36	7.089,08
Nivell 11. Aspirant i grum.	385,45	5.396,26

3. En cas que l'IPC anual establert per l'INE registrés el 31-12-05 un increment superior al dos amb vuitanta per cent (2,80 %) —previsió d'inflació més 0,80 % del creixement sectorial estimat de la productivitat

en aquest any—, s'ha d'efectuar una actualització de la taula salarial, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excés sobre el 2,80 % esmentat i amb efectes exclusius des del dia primer de gener de l'any 2006. Per a portar a terme tal actualització s'han de prendre com a referència les taules salarials utilitzades per a realitzar l'increment pactat per a 2005.

Per a portar a terme tal actualització de les taules salarials, en cas de procedir, el Comitè Paritari previst en l'art. 9 del present conveni s'ha de reunir abans del dia 1 de febrer de 2006 per elaborar-la i acordar el seu enviament a la Direcció General de Treball per a la seva publicació en el Butlletí Oficial de l'Estat, juntament amb les taules salarials que resultin de l'increment acordat per a 2006.

4. Per a l'any 2006, s'estableix un increment de les taules salarials de l'any 2005, una vegada actualitzades, si és procedent, segons el previst en l'apartat anterior, d'un dos amb vuitanta per cent (2,80 %) —previsió d'inflació que estableixi el Govern més, com a estimació del creixement de la productivitat l'any 2006, el percentatge necessari per a arribar al 2,80 % esmentat.
5. En el cas que l'IPC anual establert per l'INE registrés al 31-12-06 un increment superior al dos amb vuitanta per cent (2,80 %) pactat en l'anterior apartat 4, com a increment per a l'any 2006, s'ha d'efectuar una actualització de la taula salarial, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excés sobre el 2,80 % esmentat i amb efectes exclusius des del dia primer de gener de l'any 2007. Per a portar a terme tal actualització s'han de prendre com a referència les taules salarials utilitzades per realitzar l'increment pactat per al 2006, i la taula resultant de l'actualització a l'IPC real de l'any 2006 servirà de base per a l'increment salarial que s'acordi en la negociació col·lectiva de l'any següent.

Per a portar a terme l'actualització de les taules salarials, en cas que sigui procedent, el Comitè Paritari previst en l'art. 9 del present conveni s'ha de reunir abans del dia 1 de febrer de 2007 per elaborar-la i acordar el seu enviament a la Direcció General de Treball perquè la publiqui en el Butlletí Oficial de l'Estat.

6. Les empreses disposen de trenta-dos dies per a la regularització i l'abonament de les diferències que hi hagi per aplicació dels salaris establerts en el present article.
7. En els casos de possible inaplicació salarial del conveni, prevists en l'apartat 3 de l'article 82 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, ha d'intervenir-hi el Comitè Paritari regulat en l'article 9, en els termes que estableix en el seu apartat 4.

Article 34.- Distribució del salari anual i pagues extraordinàries

1. Els imports anuals recollits en les taules salarials han de distribuir-se en dotze mensualitats naturals, més una paga extraordinària en el mes de juliol i una altra per Nadal, d'acord amb el que estableix l'art. 33.
2. Les pagues extraordinàries de juliol i Nadal han de fer-se efectives entre els dies 15 i 20, ambdós inclusivament, dels respectius mesos 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 de Nadal. La fracció del mes s'ha de computar com a mes complet.
3. Les empreses que abonin un major nombre de pagues a l'any que les establertes en l'apartat 1 del present article, poden continuar mantenint-les.

Article 35.- Treball nocturn

El treball nocturn, entenent com a tal l'efectuat entre les vint-i-dues hores i sis del matí, s'ha de retribuir amb un cent per cent més dels salaris fixats en l'article 33 del present conveni, excepte per al personal subjecte al sistema de torn i per al personal contractat expressament per a la realització d'un horari nocturn, com vigilants, serenos, etc.

Article 36.- Hores extraordinàries

1. Les parts signants del present conveni acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable la realització de les hores extraordinàries, ajustant-se en aquesta matèria als criteris següents:
 - a) Hores extraordinàries habituals: supressió.
 - b) Hores extraordinàries que siguin exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de pèrdua de primeres matèries: realització.
 - c) Hores extraordinàries necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: manteniment, sempre que no compregui la utilització de les distintes modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la llei.
2. La Direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament el Comitè d'Empresa o els delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, i ha d'especificar les causes i, si 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 han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries. Només es consideren com a extraordinàries les hores que excedeixin de la jornada setmanal ordinària quan aquesta s'hagi pactat amb els representants dels treballadors conforme a l'article 23.

3. Pel que es refereix als recàrrecs per a les hores extraordinàries, així com a la limitació del seu nombre, ha d'estar-se en tot cas, a més dels pactes en els dos apartats anteriors, al que preveu la legislació general vigent en cada moment.
4. Excepte pacte individual en contra, les hores extraordinàries s'han de compensar per temps equivalents de descans incrementats, almenys, en el setanta-cinc per cent. Després de l'acord previ entre empresa i treballador, la compensació amb temps de descans s'ha de fer acumulant hores fins a completar, almenys, el temps equivalent a una jornada, que es podrà gaudir dintre del mateix any natural en què s'hagin realitzat les hores extraordinàries o, com a màxim, en la primera setmana del mes de gener següent.

Article 37.- Dietes i desplaçaments

1. L'import de la dieta per als desplaçaments que es produeixen en territori espanyol és de 43,50 euros/dia, i a partir de l'1 de gener de 2006, aquesta dieta serà de 45 euros/dia.
2. Quan el desplaçament tingui una durada superior a seixanta dies ininterromputs en una mateixa localitat, l'import de la dieta s'ha de reduir en un vint-i-cinc per cent. A aquests efectes no es considera interromput el desplaçament quan el treballador faci ús del seu dret d'estada durant quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament.
3. En els viatges de servei que originin desplaçaments a una localitat diferent d'un màxim de tres dies complets, la quantia de la dieta indicada en l'apartat 1 s'ha d'incrementar en un vint-i-cinc per cent.
4. Quan el treballador no pugui tornar a dinar al seu domicili perquè l'empresa li ha encomanat feines en un altre lloc diferent de l'habitual, tot i que sigui dintre de la mateixa localitat, té dret a percebre 9,50 euros en concepte de dieta per dinar o sopar.
5. Quan, amb motiu d'un viatge de servei, l'empresa autoritzi l'ús del vehicle propi del treballador, aquest té dret a percebre, com a despeses de locomoció, la quantitat de 0,17 euros per quilòmetre recorregut, més, excepte en els casos que l'empresa aboni un major import per quilòmetre recorregut, les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin. Es difereix l'increment de l'import vigent de la locomoció esmentada per al

moment en què entri en vigor la nova quantia en què es revisi el límit d'exempció fiscal, i s'ha d'establir, a partir de llavors, la locomoció en el mateix import que es fixi com a exempt fiscalment. Es mantenen les quantitats superiors que, com a locomoció, les empreses vagin abonant.

6. La mobilitat geogràfica dels treballadors té limitacions i es regeix pel que estableixen les normes contingudes en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
7. El treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger s'ha de regular pel contracte subscrit a aquest efecte amb submissió estricta a la legislació espanyola i al present conveni. En conseqüència, aquests treballadors tenen com a mínim els drets econòmics que els correspondrien en cas de treballar en territori espanyol. El treballador i l'empresari poden sotmetre els seus litigis a la jurisdicció laboral espanyola.

El personal desplaçat per l'empresa a un país estranger té coberta, a càrrec d'aquesta, l'assistència mèdica i hospitalària que necessiti el treballador durant el temps del seu desplaçament i pel procediment que concerta l'empresa.

Article 38.- Plus de conveni

1. Com a complement de qualitat i quantitat a tots els efectes, durant l'any 2004 es manté un plus de conveni de mil set-cents trenta-vuit euros amb seixanta-quatre cèntims (1.738,64 euros) anuals.

Per a l'any 2005 aquest plus serà de mil set-cents vuitanta-set euros amb trenta-dos cèntims (1.787,32 €) anuals.

Per a l'any 2006 aquest plus s'ha d'incrementar en els mateixos percentatges establerts en les taules salarials de l'article 33 per a aquest any.

2. Els treballadors titulats dels nivells 1 i 2 de l'article 33 del present conveni que accedeixin a la seva primera ocupació com a tals, i els mateixos contractats en pràctiques conforme a l'article 11.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, començaran a reportar l'esmentat plus en complir-se un any de la seva relació laboral amb la respectiva empresa.

Aquests contractes s'han de formalitzar en tot cas per escrit i s'han de presentar a l'oficina d'ocupació corresponent, i sense aquest requisit no té cap validesa la supressió del plus de conveni pactada en el paràgraf anterior.

3. L'import del plus de conveni establert en el present article no es computa en el càlcul del valor de les hores extraordinàries, la bonificació per anys de servei o premi per antiguitat i els complements en situació de baixa per incapacitat temporal.

4. La falta injustificada a la feina faculta l'empresa per deduir en la nòmina l'import del vint-i-cinc per cent del plus de conveni mensual que correspondria al treballador. La deducció d'aquest plus no té caràcter de sanció, sinó de compensació o rescabament a l'empresa dels perjudicis que se li ocasionen per l'absència injustificada, i per tant la deducció de l'indicat plus s'entén que ha de procedir sense perjudici de les mesures disciplinàries que correspongui conforme a la legislació en vigor.
5. Les empreses disposen de trenta-dos dies per a la regularització i l'abonament de les diferències que es donin per aplicació del plus establert en el present article.
6. El que preveu l'apartat 7 de l'article 33 ha de ser d'aplicació respecte del plus regulat en els apartats precedents.
7. L'actualització de taules prevista en els apartats 3, 4 i 5 de l'art. 33 del present conveni ha de ser també d'aplicació per a aquest plus.

Article 39.- Dimissió del treballador

En cas de dimissió del treballador del seu lloc de treball en l'empresa, haurà d'avisar per escrit la Direcció de l'empresa amb un mínim de quinze dies laborables d'antelació. Si no es realitza aquest preavis, sempre que l'empresa acrediti l'existència d'un dany o perjudici per a l'organització del treball, la persona interessada perdrà la part proporcional de les pagues extraordinàries de juliol o Nadal que estiguessin reportades, com a rescabament dels danys i perjudicis que tal omisió del termini ocasioni a l'empresa. El que estableix el text precedent s'entén sense perjudici de la indemnització prevista en els supòsits que preveu l'article 21 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 40.- Drets de reunió i de lliure sindicació

1. Les empreses afectades pel present conveni, sempre dintre de les normes establertes per la legislació vigent en cada moment, han de facilitar als seus treballadors l'exercici del dret de reunió als seus locals, si les condicions d'aquests ho permeten, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de les empreses.
2. Les empreses han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicarse lliurement i no poden subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera, a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 41.- Drets i obligacions dels sindicats de treballadors

1. En aquesta matèria, les parts se sotmeten expressament a les normes contingudes en la Llei orgànica de llibertat sindical.
2. A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, les empreses han de descomptar en la seva nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la Direcció de l'empresa un escrit en el qual s'ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent o la llibreta de la caixa d'estalvis al qual ha de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses han d'efectuar les avantdites detraccions, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa.

Article 42.- 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 secret professional previst en l'article 65 de la mateixa llei, els comitès d'empresa:
 - a) Han de ser informats trimestralment sobre l'evolució dels negocis de l'empresa.
 - b) Anualment han de tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria de l'entitat.
 - c) Han de ser informats dels tancaments totals o parcials de l'empresa o centre de treball, amb caràcter previ a la seva execució per l'empresari.
 - d) Han de ser informats del moviment d'ingressos i cessaments, així com sobre els ascensos.
 - e) Han d'exercir una labor de vigilància sobre la qualitat de la docència i la seva efectivitat en els centres de formació i capacitatció que, si escau, tingués l'empresa.
 - f) Han de col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat d'aquesta.
 - g) En els processos de selecció de personal, han de vetllar no només pel compliment de la normativa vigent o pactada, sinó també per l'observança dels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

2. En cas que així convingui a ambdues parts, es pot acordar en el si de l'empresa la utilització per part dels representants legals dels treballadors en l'empresa dels mitjans telemàtics propietat d'aquesta, així com les condicions per al seu ús.

Article 43.- Garanties dels representants dels treballadors

1. Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal tenen les garanties que s'estableixen en l'article 68 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les quals es determinen a continuació:
 - a) No s'ha de computar dintre del màxim legal d'hores mensuals disponibles per a l'exercici de les seves funcions de representació, l'excés que sobre aquest es produeixi amb motiu de la designació de delegats de personal o membres de comitès d'empresa com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals estiguin afectats, i pel que fa a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin aquestes negociacions, i quan l'empresa en qüestió es vegi afectada per l'àmbit de negociació referit.
 - b) Sense depassar el màxim legal, les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès d'empresa o delegats de personal poden ser consumides amb l'assistència d'aquests a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.
2. En les empreses obligades pel present conveni, es pot negociar l'acumulació d'un percentatge de les hores previstes en l'article 68 del TRLET en algun o alguns dels representants dels treballadors.

Article 44.- Pràctiques antisindicals

Quant als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, s'hagin de qualificar d'antisindicals, s'ha d'estar al que disposin les lleis.

Article 45.- Feines en pantalles

1. Es denominen pantalles de dades i/o de visualització el conjunt terminal-pantalla de rajos 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 seus usuaris.

3. El lloc de treball, així com el mobiliari principal i auxiliar, han 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 pantalles de dades mencionades s'ha de tenir especial cura en el compliment de les normes vigents en cada moment.

Article 46.- Jubilació obligatòria

1. 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, sempre que en aquest moment compleixin 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, dintre dels sis mesos següents a la jubilació obligatòria de cada treballador, ha de contractar els serveis de dos treballadors, dels quals, almenys un d'ells, ha de ser contractat per temps indefinit o, alternativament, ha de contractar els serveis d'un treballador i convertir en indefinit el contracte temporal que l'empresa ja tingui subscrit amb un altre treballador.

En el supòsit de jubilació obligatòria aquí pactat, a diferència del de la jubilació voluntària, amb 15 dies, almenys, d'antelació, l'empresa ha de comunicar per escrit necessàriament tant al treballador afectat com a la representació legal dels treballadors a l'empresa, si n'hi ha, la data en què es produirà aquesta jubilació obligatòria.

No obstant el que hem pactat anteriorment, quan concorri alguna de les causes previstes en l'art. 52 c) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa queda exempta de l'obligació de portar a terme les contractacions substitutives anteriorment establertes.

2. Aquest pacte té efectivitat des del mateix moment en què entri en vigor la regulació legal que habiliti la jubilació obligatòria aquí pactada, i es permet, en tot cas, el pacte individual en contra per escrit entre empresa i treballador que posposi aquesta jubilació obligatòria.

Article 47.- No discriminació en les relacions laborals

Les parts signants del present conveni convenen expressament a recordar a les empreses que hi estan obligades que en les relacions laborals amb els seus treballadors han de respectar-se les normes de no discriminació previstes en l'art. 17.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o disposició que el substitueixi.

Article 48.- Formació en l'àmbit de sector

1. Les parts signants del present conveni, sent plenament conscients de la transcendència de la formació tecnològica dels treballadors del sector, assumeixen el contingut íntegre de l'Acord Nacional de Formació Contínua en la seva tercera edició i successives, com ja ho van fer en la seva primera i segona, que ha de desenvolupar els seus efectes en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu. El funcionament de la constituïda Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua s'ha de realitzar en la forma que aquesta acordi, i l'adopció de decisions requereix el vot favorable d'almenys les tres quartes parts de cadascuna de les dues representacions, laboral i empresarial. D'aquesta comissió formen part quatre representants de cadascuna de les dues representacions, i poden també formar-ne part com a assessors, amb veu però sense vot, dues persones per cadascuna de les dues parts.

La Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua prevista en l'anterior paràgraf queda facultada per a desenvolupar totes les iniciatives que siguin necessàries per a l'aplicació d'aquest Acord Nacional, i queda integrada per les persones i en els termes que consten en l'acta que, com a annex I, s'uneix a aquest conveni. Al pacte d'aquesta disposició se li confereix caràcter normatiu als sols efectes del que disposa l'article 86.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. La Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua s'ha d'adaptar a les funcions establertes en el Reial decret 1046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua, o norma que el substitueixi.

Els pactes d'aquest article tindran la vigència prevista en l'últim paràgraf de l'art. 1.2 del present conveni.

Article 49.- Dret supletori i prelació de normes

1. En totes aquelles matèries no regulades en el present conveni s'ha d'estar al que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i al que preveuen les disposicions de caràcter general que hi siguin d'aplicació.
2. Els pactes continguts en el present conveni sobre les matèries que hi estan regulades han de ser de preferent aplicació sobre qualssevol altres disposicions legals de caràcter general que regissin en la matèria.
3. Fent ús de les facultats atribuïdes per l'article 83.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors a les parts signants del present conveni, s'estableix la seva complementarietat respecte dels restants convenis del mateix àmbit funcional, qualsevol que fos el seu àmbit territorial. Per tant, el present conveni regeix com a normativa supletòria, i substitutiva, de l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos, dels restants convenis col·lectius del sector, en els aspectes i matèries en aquests no previstos, sense perjudici, en tot cas, de la prohibició de concurrència que disposa el primer paràgraf de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.- Eficàcia i concurrència. Adhesió

1. El conveni col·lectiu d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics obliga, per tot el temps de la seva vigència, la totalitat dels empresaris i treballadors compresos dintre del seu àmbit d'aplicació, segons determina l'art. 82.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i no pot ser afectat, mentre estigui en vigor, pel que es disposa en convenis d'àmbit distint, excepte pacte exprés en ell contingut, d'acord també amb el que preveu el primer paràgraf de l'art. 84 del ja esmentat text refós, i l'art. 37.1 de la Constitució, que garanteix la seva força vinculant. mentre estigui en vigor el que disposa.
2. Les representacions de les empreses i dels treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni es trobin afectats per altres convenis col·lectius vigents, en concloure les seves respectives vigències, podran adherir-se expressament al present, de comú acord les parts legitimades per a això, en els termes que determina l'article 92.1 del ja mencionat text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, després de la notificació prèvia conjunta a les parts signatàries d'aquest conveni col·lectiu nacional i a la Direcció General de Treball.
3. Els convenis col·lectius d'igual àmbit funcional a aquest, i d'inferior àmbit territorial, que no hagin estat revisats en el període de l'any següent al de concloure les seves respectives vigències, seran automàticament substituïts per aquest Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics, sense necessitat de cap tipus d'adhesió expressa.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA.- Pacte derogatori

El present conveni col·lectiu, dintre del seu àmbit, deroga i substitueix totalment de manera expressa, a partir de la data d'entrada en vigor, l'anterior XIII Conveni d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics, d'àmbit nacional, subscrit amb data 4 de juliol de 2003, publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat de data 22 d'agost de 2003, per Resolució de la Direcció General de Treball de data 31-07-03, substituint, per tant, l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos aprovada per Ordre de 31 d'octubre de 1972, conforme al que estableix l'article 1 del present conveni.

ANNEX I

ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL XIV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL D'EMPRESSES D'ENGINYERIA I OFICINES D'ESTUDIS TÈCNICS SOBRE LA SEVA COMISSIÓ PARITÀRIA SECTORIAL DE FORMACIÓ

En representació sindical:

COMFIA-CCOO

Sr. Vicente Álvarez Pastor
Sr. Luis Díaz Caballero
Sr. Félix Fernández Relinque
Sr. José L. García Medina
Sr. Antonio Díaz-Guerra
Sr. Manuel Places Gómez
Sr. Angel V. Uresa Barrachina
Sr. Ricardo Torres
Sr. Manuel Fco. Sánchez Montero
Sr. Carlos Cuesta Pérez (Sup.)
Sr. Rafael Martín Alix (Sup.)
Sr. Juan Díaz (Sup.)
Sr. Javier García González (Sup.)

FES-UGT

Sr. Luis Carlos González López
Sr. José Luis Herrero Gisbert
Sr. Pedro González Carrizo
Sr. Jorge Hertogs Biarge
Sr. Francisco Javier Díaz Rodríguez
Sr. Pedro Robledo Campos
Sr. José Luis Mazón Lloret (s)
Sr. Jesús Sanz González (a)

En representació empresarial:

TECNIBERIA/ASINCE Associació Espanyola d'Empreses d'Enginyeria, Consultoria i Serveis Tecnològics

Sr. Julián Rodrigo Santamaría
Sr. Carlos González Casarrubios
Sr. Eduardo Castán Sánchez
Sr. Luis Miguel García Maroto
Sr. José F. Marbán Rodríguez
Sr. Blas María Muñoz López
Sr. Carlos Hernández Jiménez

A Madrid, a vint-i-nou de juny de dos mil cinc, en els locals de l'Associació Empresarial TECNIBERIA/ASINCE, es reuneixen els senyors que s'indiquen al marge i en la representació que hi consta.

La reunió té per objecte establir els components de la constituïda Comissió Paritària Sectorial d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics en el marc del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'aquestes empreses i oficines i del Reial decret 1046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua, o norma que el substitueixi, conforme ja preveu l'art. 48.2 d'aquest conveni.

En el transcurs de la reunió, s'adopten, per unanimitat, els acords següents:

PRIMER.- La constituïda Comissió Paritària Sectorial d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics, conforme al que estableix el III Acord Nacional de Formació Contínua, que tindrà com a àmbits d'actuació tots els del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'aquestes empreses, queda integrada per Sr. Antonio Díaz-Guerra García-Calvo (CCOO), Sr. Félix Fernández Relinque (CCOO), Sr. Luis Carlos González López (UGT) i Sr. Rafael Martín Alíx (UGT), i com a assessors Sr. Manuel Francisco Sánchez Montero (CCOO) i Sr. Gregorio Lapaz Vázquez (UGT), en representació sindical, i Sra. Mercedes Muñoz Zamora (TECNIBERIA/ASINCE), Sr. Blas María Muñoz López (TECNIBERIA/ASINCE) i Sr. Luis Miguel García Maroto (TECNIBERIA/ASINCE), i com a assessors Sr. Eduardo Castán Sánchez i Sr. Carlos González Casarrubios, en representació empresarial. La Comissió tindrà les funcions i facultats que es confereixen en el Reial decret 1046/2003 o normativa que el substitueixi.

Actuaran com a copresidents, representant conjuntament la Comissió Paritària Sectorial de Formació, la Sra. Mercedes Muñoz Zamora i el Sr. Antonio Díaz-Guerra García-Calvo.

SEGON.- Com a normes reglamentàries, a més de les ja esmentades, s'estableix que els acords de la Comissió, que han d'adoptar-se sempre amb la presència dels dos copresidents, requeriran per a la seva validesa la majoria de les tres quartes parts de cadascuna de les representacions, conforme a allò previst en l'art. 48 del present conveni.

Perquè els acords siguin vàlids han d'estar presents o representats almenys tres vocals de cadascuna de les dues representacions.

Els vocals poden substituir-se quan ho necessitin les organitzacions respectives representades en la Comissió; les modificacions dels vocals s'han de notificar a la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació i a l'altra part de la Comissió Paritària.

S'admet la delegació de vot per escrit.



TERCER.- La Comissió Paritària Sectorial fixa el seu domicili, a l'efecte de desenvolupament de les activitats que li són pròpies, en aquell que la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació cedeixi per a les Comissions Paritàries, si bé les reunions per a estudiar i pronunciar-se sobre els plans s'han de celebrar segons el que es decideixi, amb l'acord previ en cada cas, pels dos copresidents.

El Comitè Paritari per a la interpretació, si escau, del present annex, és el mateix de l'article 9 del conveni.

I no havent-hi més assumptes per tractar, després de la redacció i l'aprovació prèvies, per unanimitat, de la present acta, la subscriuen els reunits, en la data i el lloc al principi assenyalats.

Per COMFIA-CCOO

Per FES-UGT

Per TECNIBERAI/ASINCE



2004
2006



federació de serveis financers i administratius de 

Via Laietana, 16, 2n – 08003 BARCELONA – Tel. 93 481 27 45 – Fax 93 310 71 17

comfia-cat@comfia.ccoo.es - <http://www.comfia.net/catalunya> - <http://www.comfia.info>