

**CONVENI COL·LECTIU DE
TREBALL DEL SECTOR
D'OFICINES I DESPATXOS DE
CATALUNYA PER ALS ANYS
2008 AL 2011**

**Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
DOGC Núm. 5323 - 20.02.2009**



**serveis financers
i administratius**

Índex

CAPÍTOL I.- Disposicions generals	5
Article 1. Determinació de les parts	
Article 2. Àmbit funcional	
Article 3. Àmbit personal	
Article 4. Àmbit territorial	
Article 5. Àmbit temporal	
Article 6. Denúncia i pròrroga	
Article 7. Compensació i absorció	
Article 8. Complement ad personam derivat de l'antiguitat	
Article 9. Garantia ad personam	
Article 10. Equilibri intern del conveni	
CAPÍTOL II.- Organització del treball i funcions.	8
Article 11. Organització del treball	
Article 12. Aspectes bàsics de la classificació professional	
Article 13. Grup professional	
Article 14. Mobilitat funcional	
Article 15. Promoció	
Article 16. Mobilitat geogràfica	
Article 17. Successió d'empresa	
CAPÍTOL III.- Percepcions salarials i Extrasalarials	23
Article 18. Estructura salarial	
Article 19. Revisió salarial	
Article 20. Gratificacions extraordinàries	
Article 21. Dietes	
Article 22. Plus nocturn	
Article 23. Plus festiu	
Article 24. Complement ex categoria professional	
Article 25. Uniformes	
Article 26. Bestretes	
CAPÍTOL IV.- Jornada de treball	28
Article 27. Jornada de treball	
Article 28. Calendari laboral	
Article 29. Hores extraordinàries	
Article 30. Vacances	
Article 31. Festes	

CAPÍTOL V.- Permisos y excedències 31

Article 32. Permisos

Article 33. Excedències

Article 34. Permisos sense sou. Excedències

Article 35. Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars

Article 36. Suspensió del contracte de treball per maternitat

Article 37. Suspensió del contracte de treball per paternitat

Article 38. Permís per lactància

Article 39. Principi de no discriminació

Article 40. Plans d'igualtat

Article 41. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

CAPÍTOL VI.- Règim assistencial 43

Article 42. Prestacions complementàries per malaltia o accident

CAPÍTOL VII.- Seguretat i salut laboral 44

Article 43. Seguretat i salut laboral

Article 44. Vigilància de la salut

Article 45. Formació i informació en prevenció

Article 46. Mecanismes de participació

CAPÍTOL VIII.- Contractació 46

Article 47. Període de prova

Article 48. Contractació eventual

Article 49. Contracte per a la formació

CAPÍTOL IX.- Extinció del contracte de treball..47

Article 50. Preavis per dimissió del treballador

Article 51. Abandonament del lloc de treball

Article 52. Jubilació forçosa

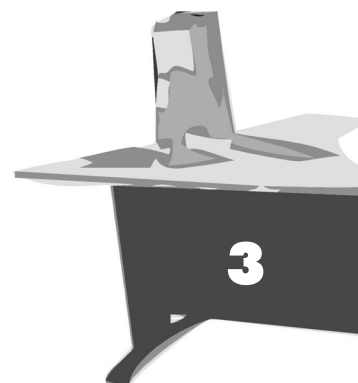
CAPÍTOL X.- Drets sindicals i representació col·lectiva 48

Article 53. Dels treballadors i els seus representants

Article 54. Del dret de reunió

Article 55. Drets, obligacions i garanties dels representants dels treballadors

Article 56. Dels sindicats i dels delegats sindicals



- Article 57. Dels comitès d'empresa
- Article 58. Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors
- Article 59. Tauler d'anuncis
- Article 60. Acumulació de crèdit de hores mensuals
- Article 61. Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

CAPÍTOL XI.- Sistemes telemàtics de l'empresa 53

- Article 62. Accés als mitjans telemàtics
- Article 63. Utilització de correu electrònic
- Article 64. Us d'internet
- Article 65. Control empresarial

CAPÍTOL XII.- Codi de conducta laboral 55

- Article 66. Règim de sancions
- Article 67 .Faltes lleus
- Article 68. Faltes greus
- Article 69. Faltes molt greus
- Article 70. Sancions màximes
- Article 71. Prescripció de faltes
- Article 72. Assetjament sexual

CAPÍTOL XIII.- Procediment de desvinculació salarial Article 73 Clàusula de desvinculació..... 59

CAPÍTOL XIV.- Comissió paritària 61
Article 74. Comissió paritària

CAPÍTOL XV.- Sotmetiment als procediments del Tribunal laboral de Catalunya Article 75 63

DISPOSICIONS ADDICIONALS I FINAL 64

ANNEX 1.- Taules salarials any 2008 65

ANNEX 2.- Complement "ex Categoria professional" 66

ANNEX 3.- Taula d'equivalències 67

ANNEX 4.- Dietes 68

INFORMACIÓ ADDICIONAL 69

TAULES SALARIALS – COMPLEMENT I DIETES 2009

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials Foment del treball nacional i PIMEC, d'una part, i els sindicats FES-UGT (Federació de serveis de la UGT de Catalunya) i COMFIA-CCOO (Federació de serveis financers i administratius de Comissions obreres de Catalunya), d'altra.

Article 2. Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu és aplicable a totes aquelles activitats d'oficines i despatxos i serveis de tipus administratiu en general.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni és d'aplicació als treballadors que desenvolupin les relacions de treball a les empreses l'activitat principal de les quals sigui la definida en l'article anterior, i no tingui conveni d'aplicació propi.

El personal d'alta direcció queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 2.1.a) del Text refós de l'Estatut dels treballadors i en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 4. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Article 5. Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de quatre anys, iniciant-se la seva vigència, l'1 de gener de 2008 i finalitzant el 31 de desembre de 2011, llevat d'aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Article 6. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu abans de l'1 d'octubre de 2011. Per tal que la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altre part, comunicació que haurà de registrar-se al Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

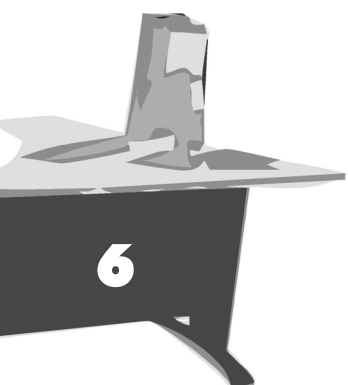
Si no es produís aquesta denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament per anys naturals. En aquest cas, tots els conceptes econòmics s'incrementaran aplicant l'IPC corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional, publicat per l'Institut nacional de Estadística.

Article 7. Compensació i absorció

Els salaris fixats en l'annex 1 i 2 d'aquest conveni seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el seu còmput anual per les retribucions que estiguin fixades a les empreses incloses en el seu àmbit.

Article 8. Complement ad personam derivat de l'antiguitat

Aquest complement, que neix com a conseqüència de la desaparició de l'anterior concepte d'antiguitat i que a partir del 31.12.1997 va passar a denominar-se complement ad personam, s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.



Per a l'any 2008, aquest complement s'incrementarà en el mateix percentatge que experimenti l'IPC real de l'any 2008, i per tant, haurà de regularitzar-se el complement abonat, d'acord amb l'IPC real a 31.12.2008, i amb efectes de l'1 de gener de 2008.

Per als anys 2009, 2010 i 2011, aquest complement s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

Article 9. Garantia ad personam

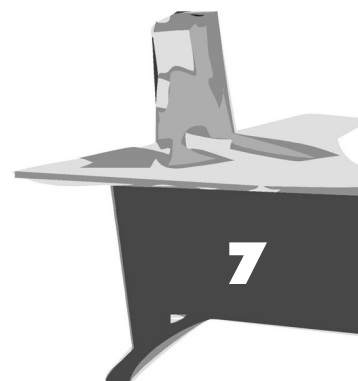
Es respectaran i es mantindran estrictament, com a garantia ad personam, les situacions i les condicions personals que excedeixen globalment el que es pacta en aquest conveni.

Article 10. Equilibri intern del conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses de les seves normes, i oblidar-ne la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial, renegociació d'aquest. En aquest supòsit, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins els trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de noranta dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seva totalitat.



CAPÍTOL II

Organització del treball i funcions

Article 11. Organització del treball

El present capítol sobre classificació professional s'estableix, fonamentalment, atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses tasques o funcions i especialitats professionals.

Article 12. Aspectes bàsics de la classificació professional

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional serà pactat entre l'empresa i el treballador, d'acord amb les següents normes:

12.1 La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupa estarà enquadrada a un grup professional dels establerts al present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades pel treballador, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació del treballador.

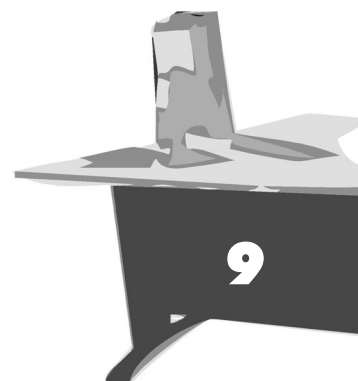
Si s'hagués d'assignar a un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que ostentava i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

12.2 La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que els són pròpies, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional, i conforme a les regles de mobilitat previstes a l'article 14 del present conveni.

12.3 Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

12.3.1 Formació: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:

- a) **Titulació:** En considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica.



- b) **Especialització:** Considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.
- c) **Experiència pràctica:** Considera el període de temps requerit perquè una persona, adquireixi l'habilitat pràctica necessària per ocupar el lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

12.3.2 Iniciativa: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

12.3.3 Autonomia: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

12.3.4 Responsabilitat: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau d'autonomia de acció del titular de la funció, el nivell d'influència vers als resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

12.3.5 Comandament: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament.

12.3.6 Complexitat: Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o feina encomanat.

Article 13. Grup professional

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions i, del contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

13.1 Grup professional 1

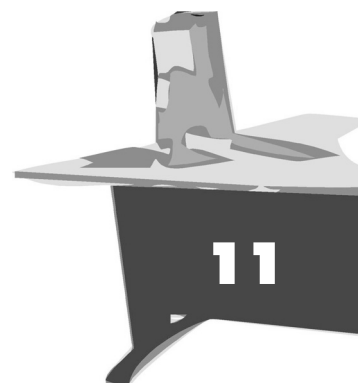
Criteris generals: Els treballadors que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de gran complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada a l'exercici del seu sector professional.

Tasques. Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de feines heterogènies o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.
2. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes localitzades de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.
3. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos constructius, administració, assessoria jurídica laboral i fiscal, etcètera.
4. Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
5. Tasques tècniques de complexitat molt alta i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp. Pot incloure l'assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.



6. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució de les mateixes.
7. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant a nivell físic (hardware) com a nivell logístic (software).

13.2 Grup professional 2

Criteris generals: Són treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada al seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup Titulats superiors d'entrada.

Tasques. Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etcètera.

3. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en ordre a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etcètera.

13.3 Grup professional 3

Criteris generals: Són aquells treballadors/es que amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació de grau mig, tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Tasques. Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiats, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de taures i de lloc de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistent a reunir els elements subministrats pels ajudants confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria, i altres feines anàlogues partint del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant-li càlcul de detall, confeccionat plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de baixa complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció de R+D+I de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes. Pot incloure la direcció de muntatges, aixecar plànols topogràfics, etcètera.
12. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

13.4 Grup professional 4

Criteris generals: Aquells treballadors/es que realitzen feines d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, i que implica, sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialistes (mòduls nivell 3) complementada amb formació en el lloc de treball o, en el seu defecte, coneixements adquirits en la prestació de la professió.

Tasques. Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en funció de les ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen a establir una part de comptabilitat, partint de documents comptables.
3. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts i percentatges necessaris alhora que proporcionen les solucions requerides.
4. Tasques de R+D+I de projectes complets segons instruccions.
5. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori i oficina.
6. Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de baixa complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
7. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.
8. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
10. Tasques de regulació automàtica amb elecció del programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzats o no, i portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

13.5 Grup professional 5

Criteris generals: Tasques que s'executen sota dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació: Coneixements adquirits en la prestació de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls nivell 2) amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Tasques. Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'oficis industrials amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etcètera.
5. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o de similars que requereixin algun grau d'iniciativa.
6. Tasques de mecanografia amb bona presentació de la feina, ortografia correcta i velocitat adequada, que puguin portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, amb utilització de paquets informàtics com processadors de textos o similars.

7. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que d'altres han preparat, així com càlculs senzills.
8. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgasts d'estris, defectes, anormalitats, etc. reflectit en parts o a través de plantilles totes les dades segons codi a l'efecte.
9. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc. amb dades subministrades per altres que els prenguessin directament partint de normes generalment precises.

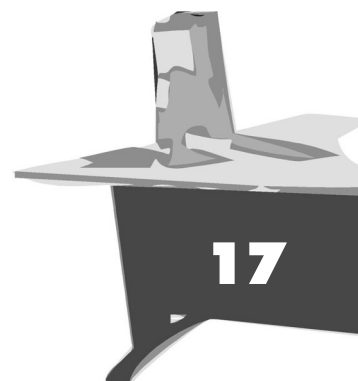
13.6 Grup professional 6

Criteris generals: Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament secundari obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul nivell 2) i/o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Tasques. Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són equivalents a les següents:

1. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
2. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixements d'idiomes, telefonista i/o recepcionista.
3. Feines de reprografia en general. Reproducció i calc de plànols.
4. Feines senzilles i rutinàries de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o de similars d'administració.
5. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.



6. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

13.7 Grup professional 7

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que requereixin normalment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o coneixements de les tasques a desenvolupar.

Tasques. Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.
3. Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència.

Article 14. Mobilitat funcional

14.1 La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on sigui enquadrat el treballador o treballadora al si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional, el treballador desenvolupés diferents funcions corresponents a diversos nivells salarials, dins del mateix grup professional, percebrà el nivell salarial proporcional al temps en què s'efectuï la feina en cada nivell.

14.2 La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o ampliació d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

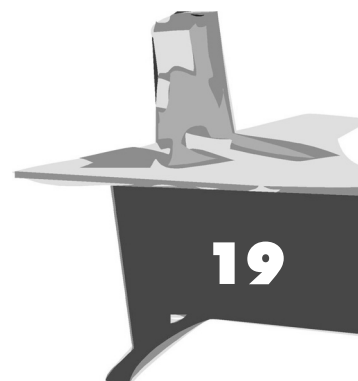
14.3 L'empresari haurà de comunicar als representants dels treballadors, si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En aquest supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar els representants dels treballadors amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'efectivitat de la mesura per part de l'empresa.

14.4 Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador ascendirà de grup professional.

En qualsevol cas, durant aquests períodes el treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, llevat que se superin els terminis previstos.

14.5 Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions inferiors a les del grup professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per atendre la seva necessitat, sense superar en cap cas els 6 mesos, tenint el treballador, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, llevat que el canvi es produís a petició del treballador, i en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.



14.6 Els anteriors apartats 4 i 5 no inclouen els casos de substitució per maternitat, incapacitat temporal, llicències, excedències o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball, i en aquests supòsits, la mobilitat funcional es prolongarà, mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

14.7 La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat d'encomanda de funcions inferiors, i en aquest cas mantindrà la retribució d'origen. No es podrà invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Article 15. Promoció

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establert al present conveni, es produiran d'acord a l'estipulat en els apartats següents:

15.1 Conforme a l'article 24.1, paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors, s'haurà de considerar a aquests efectes la formació, mèrits, antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

15.2 En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per als treballadors d'un i un altre sexe, respectant el principi de no discriminació per qualsevol de les causes establertes l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors.

15.3 Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals s'ajustaran a les següents regles:

15.3.1 Les places vacants existents en les empreses podran proveir-se a criteri de les mateixes, o amortitzar-les si aquestes ho estimessin necessari.

15.3.2 Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, que pel seu l'exercici professional comporti funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

15.3.3 Per a la resta dels llocs de treball, la promoció professional s'ajustarà als següents criteris:

- a) Serà requisit per a la promoció interna, l'existència d'una vacant, sempre que l'empresa no hagi optat per la seva amortització, és a dir, sempre que l'empresa no hagi optat per no cobrir la vacant.
- b) El treballador que aspiri al lloc vacant haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i adequada al lloc de treball per al que opta. En aquest sentit, l'empresa podrà exigir al treballador que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació. No serà suficient la mera certificació d'assistència. L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti el treballador.
- c) Reunits els requisits anteriors, i transcorreguts 2 anys en què el treballador hagi realitzat funcions anàlogues, aquest podrà sol·licitar a l'empresa, la valoració del seu lloc de treball, atenent les tasques que desenvolupa, la formació i/o l'experiència.
- d) Valorat el lloc de treball, i en el cas que hi hagi discrepàncies en la promoció sol·licitada, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal laboral de Catalunya.

15.4 A més dels criteris assenyalats en l'apartat anterior, les empreses podran determinar les regles de promoció, atenent a criteris objectius de mèrit i capacitat. Per a això, la direcció de les empreses podran establir la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teòric-pràctic. De tot això, demanaran el previ informe-consulta dels representants legals dels treballadors.

Article 16. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica s'aplicarà segons els termes previstos a l'article 40 del TRET.

Article 17. Successió d'empresa

Els supòsits de successió d'empresa s'ajustarà a les previsions legals contemplades en l'article 44 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL III

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 18. Estructura salarial

L'estructura salarial, integrada pel salari base i pels complements salarials, es fixarà segons el disposat en aquest Conveni col·lectiu i en el contracte de treball.

Article 19. Revisió salarial

19.1 Any 2008. Durant l'any 2008, i a partir de l'1 de gener, s'aplicaran les taules salarials recollides als annexos 1 i 2.

19.2 Anys 2009 i 2010. Els increments salarials per als anys 2009 i 2010 seran l'IPC previst pel Govern en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

19.3 L'any 2011. L'increment salarial per l'any 2011 serà l'IPC previst pel Govern en la Llei de pressupostos generals de l'Estat més 0,25%.

19.4 Si a 31 de desembre dels anys 2009, 2010 i 2011 l'IPC real registrat per l'Institut nacional d'estadística, supera l'increment de l'IPC previst aplicat a cadascun dels mateixos, la diferència en més, s'addicionarà a les taules del conveni a fi d'establir els increments salarials del següent any.

La diferència en més tindrà efectes retroactius limitats, aplicant-se únicament a partir del mes en el que es superi l'IPC previst (segons les dades de l'INE en el concepte IPC en el que va d'any) i fins el final de l'any.

Les empreses hauran de procedir a l'abonament de les quantitats resultants del diferencial d'IPC en un sol pagament o de forma fraccionada. En qualsevol cas aquestes quantitats hauran de quedar satisfetes abans del 31 de març de cada d'any.

Article 20. Gratificacions extraordinàries

20.1 El salari anual fixat a les taules annexes, més el complement ad personam si n'hi hagués, s'abonarà en 14 o 16 pagues i mitja.

20.2 En el supòsit que s'opti per la modalitat de catorze pagues, les dates límit d'abonament seran a 10 de juliol i a 15 de desembre.

En el supòsit que s'opti per la modalitat de setze pagues i mitja, les dates límit d'abonament seran a 30 de març (una paga i mitja), a 10 de juliol, a 30 de setembre i a 15 de desembre.

20.3 L'empresa podrà prorratejar les gratificacions extraordinàries de març i de setembre en dotze mensualitats.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors podran prorratejar les gratificacions extraordinàries de juliol i desembre.

20.4 En tot cas, es respectarà qualsevol altre pacte entre empresa i representants dels treballadors.

Article 21. Dietes

21.1 Les dietes són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats de feina.

21.2 Dieta completa. El treballador rebrà dieta completa quan, com conseqüència de les necessitats de la feina hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

21.3 Mitja dieta. El treballador rebrà mitja dieta quan, com conseqüència de les necessitats de feina, hagi de desplaçar-se de la localitat on radica el centre de treball per un període de més de cinc hores, i sempre que l'esmentat període coincideixi amb el període de pausa per dinar. En aquest concepte s'inclourà el pagament del menjar.

En cap cas es percebrà la mitja dieta quan els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral.

21.4 Dinar. El treballador percebrà la dieta per dinar quan, com a conseqüència de les necessitats de feina, hagi de desplaçar-se de la localitat en què radica el centre de treball i no tingui dret a percebre la mitja dieta.

21.5 Quilometratge. El treballador percebrà quilometratge quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de fer desplaçaments en automòbil de la seva propietat.

21.6 Els imports mínims a abonar per a cada un dels conceptes descrits en aquest article queden fixats a l'annex 4 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 22. Plus nocturn

Les hores treballades durant l'horari comprés entre les 22 hores de la nit i les 6 hores del matí es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, quantia de la qual es fitxa amb un increment del 50 per cent del valor de l'hora ordinària que correspon, i en proporció al nombre de les hores treballades en horari nocturn.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà a la següent fórmula:

$$\text{Hora nocturna} = (\text{salari brut anual} / \text{jornada anual}) \times 1.50$$

S'exceptuen del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, per tant, no hi haurà lloc a compensació econòmica, en els següents supòsits:

- a) Les contractacions realitzades per treballs, que per la seva pròpia naturalesa es consideren nocturns, tals com guardes, porters, serenos o similars, que siguin contractats per desenvolupar les seves funcions durant la nit.
- b) Quan el treballador afectat parcialment per l'horari nocturn, ja tingui compensada aquesta dedicació horària, mitjançant una altre retribució específica.

Article 23. Plus festiu

1 Les hores treballades durant els dies festius es retribuiran amb el complement denominat festiu, quantia de la qual es fitxa amb un increment del 50 per cent del valor de l'hora ordinària que correspon, i en proporció al nombre de les hores treballades en el dia festiu.

S'entén per dia festiu, aquell designat com a festiu nacional, de comunitat autònoma o local, i els diumenges quan coincideixi amb el descans setmanal del treballador.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà a la següent fórmula:

$$\text{Hores festiu} = (\text{salari brut anual} / \text{jornada anual}) \times 1.50$$

2 Tindran la consideració de festius especials, els següents: el 25 de desembre, l'1 de gener i el 6 de gener. Aquests dies es retribuiran amb el complement denominat festiu especial, quantia de la qual es fitxa amb un increment del 75 per cent del valor de l'hora ordinària que correspon, i en proporció al nombre de les hores treballades en el dia festiu especial.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà a la següent fórmula:

$$\text{Hores festiu} = (\text{salari brut anual} / \text{jornada anual}) \times 1.75$$

3 S'exceptuen del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, per tant, no hi haurà lloc a compensació econòmica, en els següents supòsits:

- a) Les contractacions realitzades per treballs, que per la seva pròpia naturalesa es consideren habitual treballar en diumenges i/o dies festius.
- b) Quan el treballador afectat, ja tingui compensada aquesta dedicació horària, mitjançant una altre retribució específica.

Article 24. Complement ex categoria professional

Aquells treballadors que a 31.12.2007, tinguin alguna de les categories assenyalades a l'annex 2, tindran un complement denominat ex categoria professional establert a l'indicat annex. Aquest complement s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

No obstant això, si aquests treballadors, vinguessin percebent en còmput anual, un salari superior a la suma de la retribució fixada per al grup a què estan adscrits més el complement ex categoria professional, es respectaran les retribucions fixades en l'empresa, sense que sigui necessari aplicar aquest complement.

Article 25. Uniformes

Quan les empreses exigeixin una uniformitat específica a determinats treballadors els hi proveirà de les corresponents peces de roba en funció de l'estació.

Article 26. Bestretes

Tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat a l'empresa tindrà el dret de sol·licitar-ne, una bestreta sense interès fins l'import de tres mensualitats del salari real. La seva amortització no excedirà del 10 per 100 del salari mensual. Aquesta bestreta s'haurà de sol·licitar prèviament per escrit, tot indicant el motiu de la sol·licitud.

CAPÍTOL IV

Jornada de treball

Article 27. Jornada de treball

Durant la vigència del present conveni la jornada de treball queda establerta en 1.772 hores anuals.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà com a mínim 12 hores.

Article 28. Calendari laboral

1 L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral, d'acord amb les següents regles:

- L'empresa comunicarà als representants dels treballadors si n'hi haguessin, o als treballadors, una proposta de calendari.
- La representació legal dels treballadors, en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte la proposta de l'empresa.
- Valorat l'informe de la representació dels treballadors, l'empresa fixarà el calendari definitiu, que haurà de ser exposat en un lloc visible a cada centre de treball.

2 Les empreses distribuïran els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista, dels representants dels treballadors.

3 Amb un preavís mínim de 10 dies, les empreses, per raons imprevistes i justificades, podran augmentar la jornada fins a dues hores diàries durant un màxim de 50

dies a l'any i disminuir-la, en compensació, amb els mateixos límits i pel mateix temps.

4 En el supòsit de desacord, les parts es sotmeten expressament al Tribunal laboral de Catalunya, pel previ i preceptiu tràmit de conciliació.

Article 29. Hores extraordinàries

1 Criteris per a la seva realització: Supressió de les hores extraordinàries habituals.

Manteniment de les hores extraordinàries necessàries per causes especials de venciments de gestió, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti.

2 La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat i en un termini de tres mesos des de la seva realització.

Subsidiàriament es podran compensar les hores extraordinàries amb una retribució econòmica equivalent al valor de l'hora ordinària incrementada en un 50%.

3 El càlcul del seu import s'ajustarà a la següent fórmula:
Hora extra = (salari brut anual / jornada anual) x 1.50

Article 30. Vacances

Els treballadors tindran dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El període de vacances es determinarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors dins dels quatre primers mesos de l'any. En cas de desacord es sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal laboral de Catalunya.

El període de vacances serà preferentment des de l'1 de maig al 30 de setembre.

En el supòsit que el període de vacances s'estableixi per torns, els treballadors que acreditin una necessitat personal, com la de tenir fills menors d'edat escolaritzats, tindran preferència en l'elecció del torn.

Article 31. Festes

Les festes que pot gaudir el personal comprès en l'àmbit d'aquest conveni seran les nacionals i locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL V

Permisos y excedències

Article 32. Permisos

32.1 El treballador, previ avís i justificació, podrà 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 pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en relació a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagi de realitzar dins de la jornada de treball.

32.2 Els treballadors tindran dret a un màxim de 12 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques, o per acompanyar ascendents o descendents de primer grau a les seves respectives visites mèdiques.

El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior.

Article 33. Excedències

El règim d'excedències s'ajustarà al que estableix l'article 46 del TRET, amb les peculiaritats previstes en el present capítol.

Article 34. Permisos sense sou. Excedències

Els treballadors tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de quinze dies naturals, pels següents motius:

- a) Adopció a l'estranger.
- b) Submissió a tècniques de reproducció assistida.
- c) Hospitalització prolongada per malaltia greu del cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

No obstant això, es podrà pactar entre empresa i treballador una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi. En aquest cas es requerirà acord escrit que reguli les condicions de la mateixa, com la durada, la reserva o no del lloc de treball, les condicions i forma de la reincorporació, la antiguitat, entre d'altres circumstàncies. A falta de pacte sobre aquestes qüestions s'estarà a la regulació de l'Estatut dels treballadors.

Article 35. Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars

35.1 El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no

menys de quatre mesos i no més de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

35.2 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant, permanent com a preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i treballador o representants dels treballadors, els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'estipulat en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.

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

Article 36. Suspensió del contracte de treball per maternitat

36.1 En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del

període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

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

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

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

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat sobre paternitat.

36.2 En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què

s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 37. Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d del Text refós de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors se'n gaudeixi en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors o immediatament després de l'acabament de aquesta suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article es podrà gaudir en règim de jornada completa o en

règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i així tal com es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Article 38. Permís per lactància

38.1 Per a la lactància d'un fill menor de nou mesos els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, durant la qual podran absentar-se del lloc del centre de treball, que poden dividir en dues fraccions, i podrà ser concedit indistintament al pare o a la mare en el cas que ambdós treballin.

La dona, per la seva voluntat, expressada formalment anteriorment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies feiners amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat. En el supòsit de part múltiple, aquest permís s'incrementarà de forma proporcional. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

38.2 En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del mateix, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix i a la seva opció tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa només un d'ells podrà exercitar aquests drets.

38.3 Qualsevol treballador que tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial sempre que no exerceixi una

activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El mateix dret es reconeix a qui tingui a la seva cura un familiar de fins i tot segon grau de consanguinitat o afinitat que no exerceixi cap activitat retribuïda i que per raó d'edat, accident o malaltia estigui impossibilitada per valer-se per si mateix.

38.4 La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 39. Principi de no discriminació

Les parts afectades per aquest conveni, i en l'aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per cap causa.

Aquest compromís comporta, igualment, eliminar els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

Article 40. Plans d'igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i a aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determina en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Els plans d'igualtat podran contenir mesures referents a les següents matèries:

- a) accés a l'ocupació
- b) classificació professional
- c) promoció i formació
- d) retribució
- e) ordenació del temps de treball

A més els plans d'igualtat hauran de contenir:

1. Objectius i terminis a arribar per eradicar qualsevol tipus de discriminació detectada.

2. Accions a desenvolupar per complir els objectius marcats.
3. Avaluació anual del Pla.

Tot això d'acord amb els articles 45 i 46 i 47 de la Llei d'igualtat.

Article 41. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere

Aquestes treballadores tenen dret:

41.1 A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la treballadora.

41.2 A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada, en el seu defecte l'esmentada determinació correspondrà a la treballadora.

41.3 A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la treballadora haurà d'optar entre el retorn al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

41.4 A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, llevat que el jutge prorrogui la suspensió, per períodes de 3 mesos, fins un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

41.5 A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com a faltes d'assistència a efectes d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dóna dret al naixement dels drets referits laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins i tot que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

CAPÍTOL VI

Règim assistencial

Article 42. Prestacions complementàries per malaltia o accident

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents supòsits i períodes:

1 En el supòsit d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització: a partir del dia 22 de la data que consti en l'informe oficial de baixa i fins la data que consti en l'informe oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

2 En el supòsit d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització: a partir del dia d'hospitalització i mentre aquesta duri i el període de convalescència.

3 En el supòsit de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet que l'hagi causat i fins la data que consti en l'informe oficial d'alta.

La quantia que cal complementar en els supòsits esmentats equivaldrà a la diferència que pugui haver entre la prestació econòmica assignada a l'efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el cent per cent del salari que, en el seu cas, tingui reconegut el treballador, sense que en cap cas pugui excedir del màxim de cotització legalment establert.

CAPÍTOL VII

Seguretat i salut laboral

Article 43. Seguretat i salut laboral

Les empreses i treballadors afectats per l'àmbit d'aquest conveni, s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant, en matèria de seguretat i salut laboral.

Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs, els mètodes dels quals no estiguin concretats en la normativa de prevenció, es podrà utilitzar els mètodes o criteris continguts a:

- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips que incloguin pantalles de visualització de dades, de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball.
- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball, de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball.
- Totes les disposicions i/o recomanacions que vagin sorgint durant la vigència del conveni, i les disposicions mínimes contingudes a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Article 44. Vigilància de la salut

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest conveni podrà accedir als reconeixements mèdics anuals per compte de l'empresa. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari pels treballadors. No obstant l'anterior, s'aplicaran en tot cas els criteris de l'article 22 de la LPRL i l'article 37 del reglament de serveis de prevenció.

Les mesures de vigilància de la salut hauran d'incloure, com a mínim, la oïda, la funció visual, el sistema osteomuscular i una valoració de la càrrega mental.

Els resultats de les revisions no podran ser utilitzats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador. En cap cas, els costos de les revisions mèdiques recauran sobre el treballador, trasllats inclosos.

Article 45. Formació i informació en prevenció

La prevenció comporta com a tasca prioritària la formació de tots els implicats en l'activitat preventiva.

En funció de la convenient uniformitat en la formació i la informació a impartir en matèria preventiva en el sector, referida tant a delegats de prevenció com a treballadors, les empreses asseguraran, amb independència de les diferents persones o entitats que la imparteixin, que aquesta formació i la informació es donin amb un mínim de garanties de qualitat.

Article 46. Mecanismes de participació

La legislació atribueix als delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut, competències de participació en la prevenció de riscos laborals.

Es facilitarà còpia als delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut, de la documentació que necessitin per a desenvolupar les seves competències i funcions, segons es determina en el article 39 de la Llei de PRL.

Aquests seran informats, per a que siguin coneixedors i puguin analitzar, valorar i proposar les mesures preventives que creguin necessàries davant els danys produïts a la salut o la integritat física dels treballadors.

A més, els delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut participaran en el procés preventiu, des del seu disseny fins la implantació final.

CAPÍTOL VIII

Contractació

Article 47. Període de prova

Tot ingrés a l'empresa efectuat mitjançant contracte escrit es realitzarà en període de prova, la durada del qual serà de:

- Grup 1 i 2:** tres mesos.
- Resta de grups:** un mes.

Article 48. Contractació eventual

La contractació eventual es regirà per la normativa vigent en cada moment, llevat de la següent especificació:

- Els contractes eventuais realitzats a l'empara de l'establert a l'article 15.1b) del TRET i del RD 2720/1998 tindran un terme màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.
- En cas que el contracte eventual es concertí per un termini inferior al màxim es podrà prorrogar per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir de dita duració màxima.

Article 49. Contracte per a la formació

El contracte per a la formació es realitzarà amb treballadors entre 16 i 20 anys i tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball. El contracte per a la formació es regirà per la normativa vigent en cada moment, exceptuant la següent especificació:

- La retribució no podrà ser inferior al 60% de la fixada per Conveni col·lectiu per al grup 5, nivell 2.

CAPÍTOL IX

Extinció del contracte de treball

Article 50. Preavis per dimissió del treballador

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis de 30 dies en el supòsit de que aquest pertanyi al grup 1 i 2 segons la classificació professional establerta en el present conveni, i de 10 dies per a la resta de treballadors. En cas de no produir-se el preavis, es descomptarà de la liquidació a percebre, el salari corresponent als dies no preavisats.

Article 51. Abandonament del lloc de treball

Quan el treballador s'absenti del seu lloc de feina per causa no justificada durant un període igual o superior a tres dies laborables, es considerarà a tots els efectes com a dimissió voluntària.

Article 52. Jubilació forçosa

L'empresa podrà extingir el contracte de treball per jubilació forçosa, quan el treballador hagi complert l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, i sempre que es reuneixin els següents requisits:

- a) Aquesta mesura s'haurà de vincular a objectius coherents amb la política d'ocupació, com la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualsevol altres que afavoreixin la qualitat de l'ocupació.
- b) El treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de tenir cobert el període mínim de cotització, i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

CAPÍTOL X

Drets sindicals i representació col·lectiva

Article 53. Dels treballadors i els seus representants

1 En el marc dels articles 7 i 129 de la Constitució espanyola i article 4 del Text refós de l'Estatut dels treballadors s'entén inscrita la participació dels treballadors en l'empresa, així com les diferents vies i procediments establerts al present conveni general.

2 Els treballadors tenen dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la Llei i al present conveni.

Article 54. Del dret de reunió

54.1 Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea de conformitat amb els articles 77 i següents del TRET.

Les reunions es desenvoluparan fora de les hores de feina, llevat d'acord amb l'empresari. En el supòsit d'acordar-se amb l'empresa que l'assemblea tingui lloc en hores de feina, s'acordaran també les mesures oportunes per assegurar que el seu desenvolupament no perjudiqui l'activitat normal de l'empresa.

54.2 Serà respectat per les empreses el dret de tot treballador a sindicar-se lliurement i s'admetrà que els treballadors afiliats a un sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina.

Article 55. Drets, obligacions i garanties dels representants dels treballadors

Els representants dels treballadors (comitès d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals de la secció sindical d'empresa d'acord amb la LOLS), tindran les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per als mateixos per la Llei orgànica de llibertat sindical, Estatut dels treballadors i el propi conveni.

Article 56. Dels sindicats i dels delegats sindicals

1 A fi de garantir el ple exercici de la llibertat sindical, seran nuls i sense efecte els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o impliquin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació, en les condicions de la feina, siguin favorables o adversos, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

2 En les empreses o, en el seu cas, als centres de treball amb plantilla que excedeixi de 250 treballadors, les seccions sindicals que es puguin constituir pels treballadors afiliats als sindicats que comptin amb presència en els comitès d'empresa estaran representades per un delegat sindical elegit per i entre els seus afiliats en l'empresa o al centre de treball, en la forma i amb els drets i garanties previstos en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical.

Article 57. Dels comitès d'empresa

1 Tindran, dins del seu propi àmbit exclusiu, la capacitat, competències i garanties que la Llei i el present conveni general expressament determinin en cada moment, així com les obligacions inherents a l'acompliment de les seves funcions.

Article 58. Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors

58.1 Utilització del correu electrònic. En aquelles empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin, i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació, la representació legal dels treballadors en l'empresa (delegats de personal, membres dels comitè d'empresa i delegats sindicals), dins l'exercici i àmbit de les seves funcions representatives, podrà accedir a la utilització del correu electrònic, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre informació de naturalesa sindical i laboral, d'acord amb el que disposa l'article 8 de la LOLS. La utilització del correu electrònic per a aquests finalitats, que s'haurà de realitzar amb criteris de racionalitat, tindrà les següents condicions:

- Les comunicacions no podran pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- L'ús del correu electrònic no podrà perjudicar l'ús específic empresarial per al qual hagi estat creat. A aquests efectes l'empresa podrà determinar les condicions d'utilització per a finalitats sindicals.
- La utilització d'aquests mitjans telemàtics no podrà ocasionar despeses addicionals a l'empresari.

Sense perjudici de l'exercici del dret regulat en l'apartat anterior, i de la seva concreció en l'àmbit d'empresa, en aquelles empreses en les quals hi hagi portal o carpeta d'empleats, la utilització del correu electrònic per a comunicacions generals podrà referir-se també a l'anunci que les comunicacions i informacions es troben disponibles en els esmentats espais per a la seva visualització pels destinataris.

58.2 Tauler virtual d'anuncis. Les empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació en

la mateixa, posaran a disposició de la representació legal dels treballadors un tauler virtual com a via d'informació dels esmentats representants amb els treballadors inclosos en el seu àmbit de representació i sobre les matèries pròpies de la seva estricta competència.

En l'àmbit d'empresa es concretarà d'operativa utilitzable, vetllant, sempre, perquè no es vegin afectats els processos ordinaris de comunicació i de treball existents en l'empresa.

També en l'esmentat àmbit es determinarà si amb les fórmules de comunicació adoptades queda complerta la posada a disposició del preceptiu tauler d'anuncis.

Article 59. Tauler d'anuncis

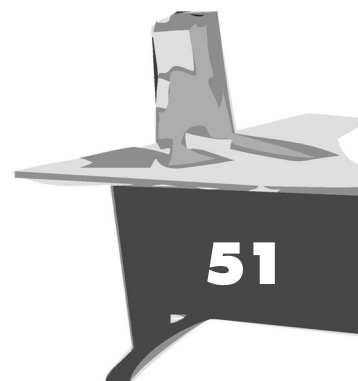
Als centres de treball amb sis treballadors o més, aquests o els seus representants en el centre, podran sol·licitar la col·locació, en un lloc accessible triat per l'empresa, d'un tauler d'anuncis.

En aquest tauler només es podran inserir, prèvia comunicació a l'empresa, comunicacions de contingut laboral, sindical o professional.

Les empreses només podran negar la inserció si el contingut no s'ajusta al que es descriu en el paràgraf anterior, sense perjudici d'allò que estableix l'article 81 del TRET.

Article 60. Acumulació de crèdit de hores mensuals

El número d'hores mensuals que correspongui als membres del comitè d'empresa o delegats de personal en cada centre de treball, podran ser acumulades en un o diversos representants, sempre que sigui formalment proposat a



l'empresa i, això no comporti que el representant dels treballadors amb crèdit acumulat gaudeixi d'un número d'hores superior al doble que li pogués correspondre, llevat d'acord específic que es pogués produir entre l'empresa i els membres del comitè d'empresa o delegats de personal.

Article 61. Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

Les hores dedicades pels representants dels treballadors, dins de l'horari de treball, a les reunions de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu o de la Comissió negociadora, si escau, seran a càrrec de les seves respectives empreses. Aquestes hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

CAPÍTOL XI

Sistemes telemàtics de l'empresa

Article 62. Accés als mitjans telemàtics

1 Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició dels treballadors per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball.

2 Els treballadors, que per les seves funcions tinguin accés a internet, intranets i/o correu electrònic, faran un ús raonable dels mitjans telemàtics, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

Article 63. Utilització de correu electrònic

Les empreses que facilitin la utilització de comptes de correu electrònic als seus treballadors, podran limitar l'ús dels esmentats comptes per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre treballadors, clients, venedors, socis, i qualssevol altres contactes professionals. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions oportunes per evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

Article 64. Us d'internet

1 Les empreses podran regular l'ús d'internet d'aquells treballadors que siguin usuaris dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa, i tinguin accés a xarxes públiques com a internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, les empreses podran limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de l'usuari, dins i fora de l'horari de treball.

2 Amb independència de la regulació que pugui fer-se al si de l'empresa, no estarà permès l'accés a xarxes públiques amb finalitats personals o alienes a l'activitat empresarial, així com, l'accés a debats en temps real (xat, irc), telnet,

missatgeria electrònica, tipus MSN i similars. També podran establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzemament, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Article 65. Control empresarial

L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que cregui necessàries a fi de comprovar la seva correcta aplicació, poder certificar l'òptim rendiment i seguretat de la xarxa de l'empresa i que la seva utilització per part dels treballadors usuaris no derivi a finalitats extraprofessionals.

A aquests efectes les empreses podran utilitzar software de control automatitzat per controlar el material creat, emmagatzemat, enviat o rebut a la xarxa de l'empresa, així com controlar llocs visitats pels seus treballadors usuaris en internet, espais de xerrada o grups de notícies, revisar historials descarregats de la xarxa d'internet per usuaris de l'empresa, revisar historials de missatges, de correu electrònic enviats i rebuts pels treballadors usuaris.

En l'adopció de les mesures de verificació dels sistemes telemàtics haurà de tenir-se en compte:

- L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.
- La privacitat i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.
- El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència dels representants legals dels treballadors o en el seu defecte per un altre empleat de l'empresa.
- El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.
- La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc que l'empresa imposi la sanció que en aquest conveni s'estableixi.

CAPÍTOL XII

Codi de conducta laboral

Article 66. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en aquest Conveni col·lectiu.

La imposició de sanció per faltes lleus, greus o molt greus, requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa informará els representants legals dels treballadors, al mateix temps que l'afectat, de tota sanció greu o molt greu que imposi.

Article 67. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

67.1 Tres faltes de puntualitat durant un mes sense causa justificada.

67.2 La negligència, deficiència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball.

67.3 No atendre al públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència deguda.

67.4 La manca de netedat i neteja personal.

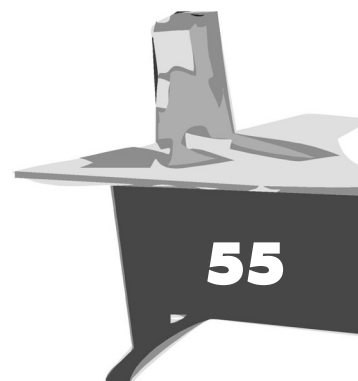
67.5 No cursar al seu temps l'informe de baixa per incapacitat temporal.

67.6 No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

67.7 Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.

67.8 La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

67.9 L'embriaguesa ocasional.



Article 68. Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

68.1 Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.

68.2 Faltar un dia a la feina sense causa justificada.

68.3 Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.

68.4 La simulació de malaltia o accident.

68.5 No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats a la família que afectin l'IRPF o la Seguretat Social.

68.6 Canviar, mirar o remenar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització.

68.7 Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.

68.8 L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.

68.9 Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.

68.10 Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.

68.11 La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

68.12 Realitzar sense l'oportú permís, de manera ocasional feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extra-professional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa.

Article 69. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

69.1 Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada.

69.2 Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

69.3 El furt o el robatori, tant a qualsevol treballador de l'empresa com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'ella, durant acte de servei.

69.4 Violar el secret de correspondència.

69.5 Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.

69.6 Revelar a altres persones dades de l'empresa o dels seus clients, sense autorització de l'empresa.

69.7 La contínua i habitual manca de netedat i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.

69.8 L'embriaguesa durant el treball.

69.9 Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que n'impliquin competència, llevat d'autorització.

69.10 L'abús d'autoritat.

69.11 Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.

69.12 L'assetjament sexual.

69.13 El incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.

69.14 Negar-se a utilitzar els sistemes de prevenció col·lectiva o individual.

69.15 Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball, en situació de risc per acció o omissió.

69.16 La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.

69.17 Realitzar de manera continuada, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extra-professional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu la tramesa d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués fer malbé la imatge de l'empresa o els seus treballadors.

Article 70. Sancions màximes

Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de treball i sou d'un dia.

Per falta greu: suspensió de treball i sou fins a quinze dies.

Per falta molt greu: suspensió de treball i sou fins a seixanta dies o rescissió del contracte de treball.

Article 71. Prescripció de faltes

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per:

Les faltes lleus als deu dies.

Les faltes greus als vint dies.

Les faltes molt greus als seixanta dies.

El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i en tot cas, als sis mesos des de la comissió de la falta.

Article 72. Assetjament sexual

Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona. Les empreses i la representació dels treballadors i treballadores, en el seu cas, es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

CAPÍTOL XIII

Procediment de desvinculació salarial

Article 73. Clàusula de desvinculació

73.1 Els increments salarials establerts en aquest Conveni col·lectiu no seran d'obligada aplicació en qualsevol dels següents supòsits:

- Per a aquelles empreses que acreditin pèrdues.
- Per a aquelles empreses que encara que no acreditin pèrdues, passin una situació de crisi que pugui afectar al seu nivell d'ocupació o a la seva continuïtat, prèvia aportació de la següent documentació:
 - Balanços i comptes de resultats.
 - Projecció anual del negoci.
 - Memòria justificativa i explicativa de les mesures a adoptar.
 - Tota aquella que li sigui sol·licitada per la Comissió paritària.

73.2 El procediment per no aplicar els increments salarials establerts en aquest Conveni col·lectiu serà el següent:

Les empreses que vulguin acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació hauran de comunicar-ho a la Comissió paritària en el termini d'un mes a comptar des de la publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el DOGC.

Per procedir a la desvinculació en els següents anys, quan no s'hagi fet ús d'aquesta clàusula anteriorment, les empreses hauran de comunicar-ho a la Comissió paritària en el termini d'un mes a comptar des de la publicació de la taula salarial al DOGC.

Així mateix, l'empresa haurà de remetre comunicació escrita al comitè d'empresa o als delegats de personal, i adjuntar tota aquella documentació que acrediti la situació econòmica que motiva la no aplicació.

A partir de la data d'aquesta comunicació, l'empresa obrirà un període de consultes amb la corresponent representació dels treballadors, la durada de la qual no excedirà de 15 dies llevat que es prorrogui per acord entre ambdues parts. Un cop finalitzat aquest període de consultes, haurà de comunicar-se a la Comissió paritària d'aquest conveni l'acord obtingut.

En el cas de no arribar a acord en el si de l'empresa, la Comissió paritària, per majoria de cadascuna de les representacions, en el terme d'un mes a comptar des que se sol·licita la seva intervenció, resoldrà sobre la idoneïtat de la no-aplicació salarial del conveni i, en el seu cas, del nou règim aplicable i de la seva durada.

En els casos de desacord en la Comissió paritària, les parts podran sotmetre's als tràmits de mediació i/o arbitratge al Tribunal laboral de Catalunya.

CAPÍTOL XIV

Comissió paritària

Article 74. Comissió paritària

74.1 Constitució. Es crea una Comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu als efectes de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

74.2 Composició. La Comissió paritària la integren vuit vocals. Quatre vocals en representació de les organitzacions empresarials i quatre vocals en representació de les organitzacions sindicals designats, d'entre els integrants de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Els vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts a petició de la part a qui representin.

74.3 Reunions. La Comissió paritària es reunirà a petició de quatre dels seus vocals, i les seves reunions es faran dins dels set dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors i hi constarà la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmetin a la seva consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

74.4 Requisits per a la constitució vàlida de la Comissió paritària. El quòrum mínim d'assistents per a la constitució de la Comissió paritària serà de 6 vocals: tres en representació de les organitzacions sindicals i tres en representació de les organitzacions empresarials.

74.5 Requisits per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió paritària. L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

74.6 Competències. A la Comissió paritària se li atribueixen específicament el coneixement de les següents qüestions:

- L'acomodació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.
- L'adequació dels increments salarials per els anys de vigència del conveni.
- El tractament de la clàusula de desvinculació salarial, d'acord amb el que preveu l'article anterior.
- La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.
- La facultat de fixació del procediment per resoldre les discrepàncies que sorgeixen en el si de la Comissió.

74.7 Domicili. El domicili de la Comissió paritària a tots els efectes serà el de Foment del treball nacional, Barcelona - 08003, Via Laietana, 32-34, 1a planta.

CAPÍTOL XV

Sotmetiment als procediments del Tribunal laboral de Catalunya

Article 75. Sotmetiment als procediments del Tribunal laboral de Catalunya

Les parts signants del present conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que estableix els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei del procediment laboral.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.
- Conciliació en matèria de calendari d'acord amb l'article 28 d'aquest conveni.
- Conciliació i arbitratge en matèria relativa al calendari de vacances, tal com s'estableix a l'article 29 d'aquest conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

Les diferències que s'hagin pogut produir per aplicació de les taules salarials per a l'any 2008, s'hauran d'abonar en la nòmina del mes següent al de la seva publicació en el Diari oficial de la Generalitat de Catalunya, si bé les empreses podran fraccionar el seu pagament en els tres mesos següents al de la seva publicació.

Disposició adicional segona

Les parts signants del present conveni, acorden crear una comissió ad hoc, per desenvolupar, millorar i interpretar els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació dels grups professionals.

DISPOSICIÓ FINAL

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

ANNEX 1

Taules salarials any 2008

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
GRUP 1	22.100,00 €	1.578,57 €	1.339,39 €
GRUP 2	18.600,00 €	1.328,57 €	1.127,27 €
GRUP 3 Nivell 1	18.000,00 €	1.285,71 €	1.090,91 €
GRUP 3 Nivell 2	17.300,00 €	1.235,71 €	1.048,48 €
GRUP 4 Nivell 1	16.400,00 €	1.171,43 €	993,94 €
GRUP 4 Nivell 2	16.200,00 €	1.157,14 €	981,82 €
GRUP 5 Nivell 1	16.000,00 €	1.142,86 €	969,70 €
GRUP 5 Nivell 2	15.800,00 €	1.128,57 €	957,58 €
GRUP 5 Nivell 3	15.000,00 €	1.071,43 €	909,09 €
GRUP 6 Nivell 1	14.700,00 €	1.050,00 €	890,91 €
GRUP 6 Nivell 2	13.200,00 €	942,86 €	800,00 €
GRUP 6 Nivell 3	12.100,00 €	864,29 €	733,33 €
GRUP 7 Nivell 1	12.000,00 €	857,14 €	727,27 €
GRUP 7 Nivell 2	11.100,00 €	792,86 €	672,73 €
GRUP 7 Nivell 3	10.600,00 €	757,14 €	642,42 €

ANNEX 2

COMPLEMENT “EX CATEGORIA PROFESSIONAL”

Categories	Import anual	Import mensual (14 Pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Dibuixants, operadors màquines bàsiques, entrevistadors, enquestadors	400,00 €	28,57 €	24,24 €
Conserges	600,00 €	42,86 €	36,36 €
Mossos, peons	300,00 €	21,43 €	18,18 €

ANNEX 3

TAULA D'EQUIVALÈNCIES

Categories ¹	Grup professional
Titulat de grau superior	GRUP 1
Titulat de grau mig Cap superior (oficials majors)	GRUP 2
Cap de primera, cap d'equip informàtic, analistes, programadors d'ordinadors, caps de delineació	GRUP 3 Nivell 1
Cap de segona, programadors de màquines auxiliars, administradors text, coordinador tractament de qüestionari, caps d'exportació, delineants projectistes	GRUP 3 Nivell 2
Encarregats	GRUP 4 Nivell 1
Oficial de primera, controladors, operadors, delineants, caps de màquines bàsiques, tabuladors; intèrprets jurats; secretaris/es de direcció; taquimecanògrafs/es; gestors/es de recobraments	GRUP 4 Nivell 2
Perforistes, verificadors, classificadors, oficial de primera, conductor	GRUP 5 Nivell 1
Oficial de segona, coordinador d'estudis, cap d'enquestes, inspectors entrevistes	GRUP 5 Nivell 2
Oficial de segona d'oficis varis; mecànics; fusters; electricistes; lector de comptadors ¹	GRUP 5 Nivell 3
Dibuixants, operadors màquines bàsiques, entrevistadors, enquestadors, conserges majors	GRUP 6 Nivell 1
Ajudants operadors, reproductors de plànols, operadors multicopistes i fotocopiadores	GRUP 6 Nivell 2
Auxiliar	GRUP 6 Nivell 3
Conserges, mossos, peons	GRUP 7 Nivell 1
Auxiliar de primera ocupació, ordenances, vigilants	GRUP 7 Nivell 2
Netejadors/es	GRUP 7 Nivell 3

1. Per subsumir les antigues categories en els actuals grups i nivells, es tindrà en compte la descripció de categories i assimilacions contingudes al conveni d'oficines i despatxos de Catalunya 2004-2007.
2. Quan el lector/a de comptadors, a més de les funcions pròpies de lectura de consums dels comptadors de subministrament (aigua, gas i electricitat, etc.), realitzi funcions de verificació i inspecció, com les de precintatge/desprecintatge dels mòduls, plafons, armaris de protecció elèctrica així com en els mateixos equips de mesura; ubicacions, notificacions o possibles parts d'incidències en els equips de lectura (ruptures, frau, manipulació de comptadors, avaria dels comptadors.), quedaran assimilades al grup 5 nivell 1.

ANNEX 4

DIETES

L'import de les dietes queda establert en els següents valors:

Dieta completa:	49,50
Mitja dieta:	21,00
Dinar:	8,50
Quilometratge:	0,27

INFORMACIÓ ADDICIONAL

Taules salarials any 2009

Grup professional	Salari anual 2009	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
GRUP 1	22.542,00 €	1.610,14 €	1.366,18 €
GRUP 2	18.972,00 €	1.355,14 €	1.149,82 €
GRUP 3 Nivell 1	18.360,00 €	1.311,43 €	1.112,73 €
GRUP 3 Nivell 2	17.646,00 €	1.260,43 €	1.069,45 €
GRUP 4 Nivell 1	16.728,00 €	1.194,86 €	1.013,82 €
GRUP 4 Nivell 2	16.524,00 €	1.180,29 €	1.001,45 €
GRUP 5 Nivell 1	16.320,00 €	1.165,71 €	989,09 €
GRUP 5 Nivell 2	16.116,00 €	1.151,14 €	976,73 €
GRUP 5 Nivell 3	15.300,00 €	1.092,86 €	927,27 €
GRUP 6 Nivell 1	14.994,00 €	1.071,00 €	908,73 €
GRUP 6 Nivell 2	13.464,00 €	961,71 €	816,00 €
GRUP 6 Nivell 3	12.342,00 €	881,57 €	748,00 €
GRUP 7 Nivell 1	12.240,00 €	874,29 €	741,82 €
GRUP 7 Nivell 2	11.322,00 €	808,71 €	686,18 €
GRUP 7 Nivell 3	10.812,00 €	772,29 €	655,27 €

COMPLEMENT “EX CATEGORIA PROFESSIONAL”

Categories	Import anual 2009	Import mensual (14 Pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
Dibuixants, operadors màquines bàsiques, entrevistadors, enquestadors	408,00 €	29,14 €	24,73 €
Conserges	612,00 €	43,71 €	37,09 €
Mossos, peons	306,00 €	21,86 €	18,55 €

DIETES 2009

L'import de les dietes queda establert en els següents valors:

Dieta completa:	50,49
Mitja dieta:	21,42
Dinar:	8,67
Quilometratge:	0,28



Fitxa d'afiliació

Nom i cognoms _____ DNI _____

Adreça particular _____ Telèfon _____

Empresa _____

Data de naixement _____ Correu electrònic _____

Domiciliació bancària:

--	--	--	--	--

Banc/Caixa

--	--	--	--	--

Oficina

--	--	--	--	--

D C

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

Compte

Firma:

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

CLÀUSULA DE PROTECCIÓ DE DADES:

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

