CONVENI COL·LECTIU OFICINES I DESPATXOS CATALUNYA 2017 - 2018

DOGC
(Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya)
Núm. 7481 - 25.10.2017
(codi de conveni núm. 7900037501994)

CCOO serveis

Recomanacions

Tasques bàsiques per a comitès i delegats/des:

- Reunir-se trimestralment amb l'empresa per a fer seguiment dels temes que us preocupin o en què hi estigueu treballant. Podeu aprofitar per sol·licitar la informació que estableix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.
- Demanar els comptes anuals registrats a partir de l'agost de cada any.
- Reclamar el calendari laboral abans del desembre per tal de poder emetre l'informe, conforme l'article 31.2 d'aquest conveni.

Nous plusos:

- Plus de disponibilitat: l'has de percebre si la teva empresa et demana estar disponible –per telèfon, whatsapp, mail o de qualsevol altra forma- fora de la teva jornada. La jornada serà la que s'hagi definit segons l'article 31 i següents d'aquest conveni.
- Plus d'idiomes: si la teva empresa et demana l'ús d'un o més idiomes pels quals no t'estava pagant, tens dret a cobrar el plus d'idiomes.

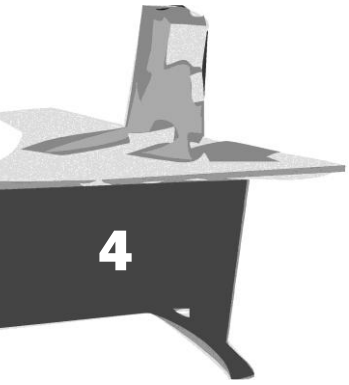
Aquests plusos no es poden compensar i absorbir amb altres conceptes salarials, a menys que es refereixin als mateixos conceptes.

En cas de dubte posa't en contacte amb la teva agrupació: s.tecnics@serveis.ccoo.cat

---

Taula consanguinitat

Graus de consanguinitat				
Titular (treballador o treballadora – cònjuge)				
1r Grau	Pares	Sogres	Fills	Gendre/jove
2n Grau	Avis	Germans	Cunyats	Nets
3r Grau	Besavis	Oncles	Nebots	Besnéts
4t Grau	Cosins			



CCOO serveis

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA PER ALS ANYS 2017 AL 2018

DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya)
Núm. 7481 - 25.10.2017
(codi de conveni núm. 7900037501994)

CCOO serveis

Índex

RESOLUCIÓ TSF/2442/2017, de 18 de setembre 9
CAPÍTOL I.- Disposicions generals 10
Article 1. Determinació de les parts
Article 2. Àmbit funcional
Article 3. Àmbit personal
Article 4. Àmbit territorial
Article 5. Àmbit temporal
Article 6. Articulació de la negociació col·lectiva al sector
Article 7. Denúncia i pròrroga
Article 8. Compensació i absorció
Article 9. Complement "ad personam" derivat de l'antiguitat
Article 10. Complement excategoria personal
Article 11. Garantia "ad personam"
Article 12. Equilibri intern del Conveni
CAPÍTOL II.- Organització del treball i funcions..... 14
Article 13. Organització del treball
Article 14. Aspectes bàsics de la classificació professional
Article 15. Grup professional
Article 16. Mobilitat funcional
Article 17. Promoció
Article 18. Mobilitat geogràfica
Article 19. Successió d'empresa
CAPÍTOL III.- Percepcions salarials i extrasalarials.. 29
Article 20. Estructura salarial
Article 21. Increment salarial
Article 22. Gratificacions extraordinàries
Article 23. Dietes
Article 24. Plus idiomes
Article 25. Plus disponibilitat
Article 26. Plus nocturn
Article 27. Plus festiu
Article 28. Uniformes
Article 29. Bestreta i préstec
CAPÍTOL IV.- Jornada de treball 37
Article 30. Jornada de treball
Article 31. Calendari laboral
Article 32. Hores extraordinàries
Article 33. Vacances
Article 34. Festes

CAPÍTOL V.- Permisos y excedències 41
Article 35. Permisos
Article 36. Excedències
Article 37. Excedència especial d'un mes
Article 38. Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars
Article 39. Suspensió del contracte de treball per maternitat
Article 40. Suspensió del contracte de treball per paternitat
Article 41. Permís per lactància
Article 42. Principi de no discriminació
Article 43. Plans d'igualtat
Article 44. Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme

CAPÍTOL VI.- Règim assistencial 55
Article 45. Prestacions complementàries per malaltia o accident

CAPÍTOL VII.- Seguretat i Salut Laboral 56
Article 46. Seguretat i Salut Laboral
Article 47. Vigilància de la Salut
Article 48. Formació i informació en prevenció
Article 49. Mecanismes de participació

CAPÍTOL VIII.- Contractació 59
Article 50. Període probatori
Article 51. Contractació eventual
Article 52. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

CAPÍTOL IX.- Extinció del contracte de treball..... 61
Article 53. Preavís per dimissió del treballador
Article 54. Abandonament del lloc de treball
Article 55. Jubilació

CAPÍTOL X.- Drets sindicals i de representació col·lectiva. 62
Article 56. Dels treballadors i els seus representants
Article 57. Del dret de reunió
Article 58. Drets, obligacions i garanties dels representants dels treballadors
Article 59. Dels sindicats i dels delegats sindicals
Article 60. Dels comitès d'empresa
Article 61. Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors

Article 62. Tauler d'anuncis
Article 63. Acumulació de crèdit de hores mensuals
Article 64. Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

CAPÍTOL XI.- Sistemes telemàtics de l'empresa..... 67
Article 65. Accés als mitjans telemàtics
Article 66. Utilització de correu electrònic
Article 67. Ús d'internet
Article 68. Control empresarial

CAPÍTOL XII.- Teletreball..... 70
Article 69. Teletreball

CAPÍTOL XIII.- Codi de conducta laboral 71
Article 70. Règim de sancions
Article 71. Faltes lleus
Article 72. Faltes greus
Article 73. Faltes molt greus
Article 74. Sancions màximes
Article 75. Prescripció de faltes
Article 76. Assetjament sexual

CAPÍTOL XIV.- Procediment d'Inaplicació del Conveni Col·lectiu..... 76
Article 77. Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball

CAPÍTOL XV.- Comissió paritària 78
Article 78. Comissió paritària

CAPÍTOL XVI.- Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya 81
Article 79. Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

DISPOSICIONS ADDICIONALS I FINAL 82

ANNEX 1.- Taules salarials any 2017 83
ANNEX 2.- Dietes 2017 83
ANNEX 3.- Taules salarials any 2018 84
ANNEX 4.- Dietes 2018 84
ANNEX 5.- PLUS IDIOMES 85
ANNEX 6.- PLUS DISPONIBILITAT 86
ANNEX 7.- TAULA D'EQUIVALÈNCIES 87

RESOLUCIÓ TSF/2442/2017, de 18 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 7900037501994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2017 i 2018 subscrit, en data 24 de juliol 2017, per la part empresarial, pels representants de Foment del Treball Nacional i PIMEC, i per la part social, pels representants de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (Serveis CCOO) i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 18 de setembre de 2017
Enric Vinaixa i Bonet
Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

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 FeSMC-UGT (Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT) i Serveis CCOO (Federació de Serveis de CCOO de Catalunya), d'una altra.

Art. 2. Àmbit funcional

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

Art. 3. Àmbit personal

El present conveni és d'aplicació als treballadors que desenvolupin les relacions de treball en les empreses l'activitat principal de les quals sigui la definida a 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 previst a l'article 2.1.a) del Text Refós de l'Estatut dels treballadors i al Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Art. 4. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu és aplicable en tot el territori de Catalunya.

Art. 5. Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 2 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2017 i finalitzant el 31 de desembre de 2018, tret d'aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Art. 6. Articulació de la negociació col·lectiva al sector

El present conveni col·lectiu sectorial ha estat negociat a l'empara dels articles 83 i 84 de l'Estatut dels treballadors, i en virtut d'això, les matèries regulades en aquest Conveni col·lectiu autonòmic són d'aplicació directa per a les empreses i treballadors inclosos en el seu àmbit funcional, sense perjudici d'altres possibles unitats de negociació sectorial més específiques, que puguin existir.

Els convenis d'empresa, en les matèries, que en cada moment es determini per llei tindran prioritat aplicadora respecte a les matèries que tinguin expressament reservades. No obstant això, el present Conveni col·lectiu serà d'aplicació subsidiària per a aquelles empreses i treballadors que ja disposin de conveni d'empresa propi.

Art. 7. Denúncia i pròrroga

A partir del dia 31 de desembre de 2018, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu en el termini fixat anteriorment.

Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciat el Conveni col·lectiu, i transcorregut un any des de l'acabament de la vigència del mateix, no s'arribés a un acord al si de la Comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant això, per acord de la mateixa Comissió negociadora, les parts podran ampliar l'esmentat termini d'un any de negociació i eficàcia del conveni anterior, fins i tot 6 mesos més. Aquest acord s'haurà de registrar a efectes de la seva publicació. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, en el seu cas, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni.

Art. 8. Compensació i absorció

Els salaris fixats a l'annex 1, 2, 3 i 4 d'aquest Conveni seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el seu còmput anual per les retribucions que estiguin fixades en les empreses incloses en el seu àmbit.

Art. 9. 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 31/12/97 va passar a denominar-se complement ad personam, s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

Art. 10. Complement excategoria personal

Aquest complement, que neix al Conveni 2008-2011 com a conseqüència del canvi d'un sistema de classificació professional basat en categories a un sistema de classificació basat en grups professionals, amb l'objectiu de garantir les retribucions que vinguessin percebent els treballadors adscrits a determinades categories professionals, s'incrementarà anualment en els mateixos percentatges que la resta de conceptes retributius.

Art. 11. Garantia ad personam

Es respectaran i mantindran estrictament, com a garantia ad personam, les situacions i les condicions personals que superin globalment el pactat en aquest Conveni.

Art. 12. Equilibri intern del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot indivisible, pel que no es podrà aplicar una o algunes de les seves normes, amb oblit de 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 al present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una de nova, total o parcial, renegociació del mateix. Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat 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 assolissin 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

Art. 13. 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.

Art. 14. 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:

14.1. 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 desenvolupi estarà enquadrada en 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, o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, 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.

14.2. 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 16 del present Conveni.

14.3. 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:

14.3.1. Formació: factor per a la valoració del qual 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: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de

CCOO serveis

capacitat mitja per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Comprendrà tant les titulacions del sistema educatiu i universitari, les certificacions de l'àmbit laboral (certificats de professionalitat) així com les competències professionals degudament acreditades.

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 desempenyorar el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

14.3.2. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

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

14.3.4. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

14.3.5. Comandament: factor per a la valoració del qual 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.

14.3.6. Complexitat: actor per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Art. 15.- Grup professional

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

15.1. Grup professional 1:

Criteris generals: els treballadors pertanyents a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de la més alta 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 treballs heterogenis o del conjunt d'activitats d'aquí a 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 mitjanes.
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 jurídic laboral i fiscal, etcètera.
4. Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

5. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent implicar 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 (Maquinari) com a nivell logístic (Programari).

15.2. Grup professional 2:

Criteris generals: són treballadors/ores 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 mitjà 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 a deixar suport amb autonomia mitjana, 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.

15.3. Grup professional 3:

Criteris generals: són aquells treballadors/ores que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humà, 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 universitària de grau mitjà o equivalent, tècnic especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent 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.

CCOO serveis

3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tares 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 a l'àrea de comptabilitat, consistent a reunir els elements subministrats pels ajudants confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria, i altres treballs anàlegs 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 plans 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 petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de Direcció d'I+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, podent dirigir muntatges, aixecar topogràfics, etcètera.
12. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

15.4. Grup professional 4:

Criteris generals: Aquells treballadors/ores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/ores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialista (Mòduls nivell 3) o Certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent complementada amb formació en el lloc de treball, en el seu defecte, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen a establir partint de documents comptables una part de comptabilitat.
3. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts necessaris alhora que proporcionen les solucions requerides.
4. Tasques de I+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 petita 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

CCOO serveis

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 elegint el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzats o, no portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

15.5. 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 l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls nivell 2) o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment 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 prou capacitació 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 una especialització tècnica diferent de la mateixa 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 treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que puguin portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de text o de 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, desgastos d'útils, 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.

15.6. 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) o certificats de professionalitat del mateix nivell o

qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Tasques. Exemples: en aquest Grup professional s'inclouen a títol enunciatiu 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. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calc de plànols.
4. Treballs senzills i rutinaris 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.

15.7. Grup professional 7:

Criteris generals: estaran inclosos aquells treballadors/ores 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, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
3. Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència.

Art. 16. Mobilitat funcional:

16.1. La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui 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 el treball en cada nivell.

16.2. La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on sigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o ampliacions 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.

16.3. 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 l'esmentat supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar els representants dels treballadors amb anterioritat a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'executivitat de la mesura per part de l'empresa.

16.4. 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 a l'esmentat grup professional.

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

16.5. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions inferiors a les del grup professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per a la seva atenció, 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, tret que el canvi es produís a petició del treballador, en el cas del qual el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.

16.6. 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, en el cas de la qual, la mobilitat funcional es perllongarà, mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

16.7. La mobilitat funcional s'efectuarà sens 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, tret d'encomanda de funcions inferiors, en el cas de la qual 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.

Art. 17. Promoció

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establerta al present Conveni, es produiran atenent l'establert en els apartats següents:

17.1. Conforme al disposat a l'article 24.1, paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors, haurà de considerar-se a aquests efectes la formació i la qualificació professional, mèrits, antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

17.2. 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 qualssevol de les causes establertes l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors, així com les causes establertes a l'article 12 de la Llei Orgànica de llibertat sindical (LOLS 11/1985 de 2 d'agost).

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

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

17.3.2. Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, l'exercici professional del qual comporti funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es podran cobrir mitjançant el sistema de lliure designació.

17.3.3. 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/o qualificació i adequada al lloc de treball per al que opta. En el cas de la formació, l'empresa podrà exigir el treballador que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació, no sent

CCOO serveis

suficients 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 l'empresa, la valoració del seu lloc de treball, atenent les tasques que desenvolupa, la formació i/o l'experiència.

17.4. 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.

17.5. 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 teoricopràctic. De tot això, recolliran el previ informe-consulta dels representants legals dels treballadors.

Art. 18. Mobilitat geogràfica

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

Art. 19. Successió d'empresa

Els supòsits de successió d'empresa s'ajustaran a les revisions legals a l'article 44 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL III.-
Percepcions salarials i extrasalarials

Art. 20. Estructura salarial

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

Art. 21. Increment salarial

21.1. Any 2017

Per als Grups 1, 2, 3, 4, Grup 5 nivell 1 i 2, Grup 6 nivell 1 i 2 i Grup 7 nivell 1 i 2 s'aplicarà un increment de l'1,50% sobre les taules salarials 2016 i amb efectes d'1 de gener de 2017 de conformitat amb la taula de l'Annex 1, resultant les taules pel 2017.

Per al Grup 5 nivell 3, Grup 6 nivell 3 i Grup 7 nivell 3 s'aplicarà un increment de l'1,90% sobre les taules salarials 2016 i amb efectes d'1 de gener de 2017 de conformitat amb la taula de l'Annex 1, resultant les taules pel 2017.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2017.

Les empreses hauran de procedir a la regularització dels endarreriments en el termini màxim de tres mesos des de la publicació del present conveni col·lectiu en el DOGC.

21.2. Any 2018

Per als Grups 1, 2, 3, 4, Grup 5 nivell 1 i 2, Grup 6 nivell 1 i 2 i Grup 7 nivell 1 i 2 s'aplicarà un increment de l'1,50% sobre les taules salarials 2017 i amb efectes d'1 de gener

CCOO serveis

de 2018 de conformitat amb la taula de l'Annex 3, resultant les taules pel 2018.

Per al Grup 5 nivell 3, Grup 6 nivell 3 i Grup 7 nivell 3 s'aplicarà un increment de l'1,90% sobre les taules salarials 2017 i amb efectes d'1 de gener de 2018 de conformitat amb la taula annexo 3, resultant les taules pel 2018.

Clàusula d'actualització salarial de les taules 2017 i 2018. Es faculta a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu per aplicar, amb l'oportuna modificació i actualització de les taules, l'acord que, en el seu cas, s'assoleixi sobre revisió salarial en el marc de l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva negociat, d'una part, per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) i la Confederació Espanyola de la Petita i mitjana empresa (CEPYME) i d'altra per les Confederacions Sindicals de Comissions Obreres (CCOO) i de la Unió General de Treballadors (UGT).

En el supòsit, que per a l'any 2018 no s'establís cap revisió, s'aplicarà l'existent per a l'any 2017.

Per donar compliment a l'anterior, la Comissió Paritària es reunirà en el termini de 30 dies des de la publicació de l'Acord en el BOE.

Art. 22. Gratificacions extraordinàries

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

22.2 En el supòsit que s'optés 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'optés 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.

22.3 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-se les gratificacions extraordinàries de juliol i desembre.

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

Art. 23. Dietes

23.1 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 del treball.

23.2 Dieta completa. El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del treball hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

23.3 Mitja dieta. El treballador percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què rau el centre de treball per un període de més de cinc hores, sempre que l'esmentat període coincideixi amb el període de pausa per menjar, incloent el menjar.
En cap cas no es percebrà la mitja dieta quan els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral.

23.4 Menjar. El treballador percebrà la dieta per menjar quan, com a conseqüència de les necessitats del

CCOO serveis

treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què rau el centre de treball i no doni dret a percebre la mitja dieta.

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

23.6 Els imports mínims a abonar per cadascun dels conceptes descrits en aquest article queden fixats en els annexos 2 i 4 del present Conveni col·lectiu.

Art. 24. Plus idiomes

24.1 Aquells treballadors a qui en el desenvolupament de la seva activitat se'ls exigeixi la utilització d'un o més idiomes estrangers, percebran en concepte de plus d'idiomes el 5% del salari base establert al Conveni.

24.2 Acreditació: per tenir de dret a aquest complement el treballador haurà d'acreditar els seus coneixements mitjançant la presentació de document expedit per centre homologat, o, si ho sol·licita l'empresa, mitjançant la realització de les proves teòric-pràctiques que estableixi la mateixa que permetin acreditar el nivell idiomàtic requerit.

24.3 En els supòsits en els quals el treballador estigui contractat a temps parcial, el plus es percebrà proporcionalment a la jornada contractada, amb independència del temps d'utilització de l'idioma o llengua durant la mateixa.

24.4 En el supòsit d'utilització de l'idioma o idiomes de forma permanent durant la prestació de serveis, la percepció d'aquest complement serà indefinida. Per contra, en cas de la utilització puntual de l'idioma, el període mínim de percepció serà mensual, retribuint-se l'import corresponent a un mes segons la taula de l'Annex 5 sempre

que s'hagi requerit la utilització de l'idioma durant aquell mes amb independència del nombre de dies.

24.5 En cas que aquest complement ja estigui abonat mitjançant una altra retribució complementària, es podrà fer ús dels mecanismes d'absorció i compensació sense que el total percebut sigui inferior després d'aplicar-lo.

Art. 25. Plus disponibilitat

25.1 S'entén per disponibilitat el període de temps pel qual el treballador, fora de la seva jornada habitual, està en una posició de reserva sent localitzable per incorporar-se al seu lloc de treball quan l'empresa el requereixi.

25.2 Aquesta disponibilitat serà voluntària, i haurà de ser acordada per escrit entre el treballador/a i l'empresa prèviament a la seva efectivitat. En el si de l'empresa es determinarà el procediment per l'acord de concreció i justificació de les hores de disponibilitat, respectant en tot cas l'establert en aquest article. S'haurà d'indicar en tot cas els dies i el rang horari d'aplicació a cadascun d'ells, i el període comprès i el termini de preavís per a la seva renuncia o aplicació.

25.3 El treballador/a que ha d'estar disponible assumeix que en el cas de ser requerit s'haurà d'incorporar al seu lloc de treball, i al temps de treball derivat de la disponibilitat s'aplicarà l'establert a l'article 32 del Conveni sobre hores extraordinàries, pel temps treballat fora de la jornada habitual.

No podran acordar la disponibilitat definida en aquest article en els següents casos:

- Personal que realitzi treballs nocturns conforme a l'article 36 ET.
- Personal que sigui menor de 18 anys.
- Personal que estigui contractat en qualsevol modalitat de formació.

CCOO serveis

- Personal que estigui contractat a jornada parcial.

No operarà la disponibilitat ni s'haurà de retribuir aquest complement:

- Durant els períodes de gaudi de vacances.
- Durant els períodes de baixa.

25.4 Cada hora disponible o localitzable es compensarà amb la quantitat establerta a l'Annex 6 del present Conveni.

Aquest import s'actualitzarà en la mateixa proporció que el salari base.

25.5 El pagament d'aquest complement es realitzarà el mes següent a la seva meritació.

25.6 En cas que aquest complement ja estigui compensat mitjançant una altra retribució específica, que respongui a la mateixa causa, aquesta es reduirà en la mateixa quantitat, sense que el total percebut sigui inferior després d'aplicar la compensació.

Art. 26. Plus nocturn

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

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

Plus nocturn= (salari brut anual / jornada anual) × 0,50

S'exceptuen de l'establert en els paràgrafs anteriors, i, per tant, no hi haurà lloc a compensació econòmica, els supòsits següents:

a) Les contractacions realitzades per a treballs que, per la seva pròpia naturalesa es consideren nocturns, tals com guardes, porters, serens o similars que fossin 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 altra retribució específica.

Art. 27. Plus festiu

1.- Les hores treballades durant els dies festius es retribuiran amb el complement denominat festiu, la quantia del qual es fixa amb un increment del 75 per cent del valor de l'hora ordinària que correspongui, i en proporció amb el nombre de les hores treballades el dia festiu, tret de descans compensatori.

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:
Plus festiu= (salari brut anual / jornada anual) × 0,75

2.- S'exceptuen de l'establert en el paràgraf anterior, i, per tant, no hi haurà lloc a compensació econòmica ni descans compensatori, els supòsits següents:
a) Les contractacions realitzades per treballs, que per la seva pròpia naturalesa es considerin habitual treballar en diumenges i/o dies festius.
b) Quan el treballador afectat ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica

Art. 28. Uniformes

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

Art. 29. Bestreta i préstec

Bestreta: tot el personal de l'empresa tindrà dret a sol·licitar i rebre d'aquesta, bestretes fins al límit de l'import meritat al moment de la sol·licitud.

Préstec: tot el personal amb més de 2 anys d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar, per escrit, un préstec sense interès, fins a l'import de 3 mensualitats del salari real, o l'import que les parts acordin. L'aprovació del mateix, estarà subjecta a l'acceptació per part de l'empresa, així com els terminis de devolució.

CAPÍTOL IV.-
Jornada de treball

Art. 30. Jornada de treball

Durant la vigència del present Conveni la jornada de treball queda establerta en 1772 hores anuals.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.

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

Art. 31. Calendari laboral

31.1. El calendari laboral comprendrà la distribució anual de la jornada, dels dies de feina, les hores diàries, els dies festius, descansos setmanals i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, l'esmentada jornada laboral ordinària en còmput anual assenyalada a l'article anterior.

31.2. L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral d'acord amb les següents regles:

a) L'empresa comunicarà als representants dels treballadors si n'hi haguessin, o als treballadors, una proposta de calendari.
b) La representació legal dels treballadors, en un termini màxim de 15 dies, emetrà un informe previ respecte de la proposta de l'empresa.
c) 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.

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

31.4. 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.

31.5. En el supòsit de desacord, les parts se sotmeten expressament al Tribunal Laboral de Catalunya, per al previ i preceptiu tràmit de conciliació.

Art. 32. Hores extraordinàries

32.1. La realització de les hores extraordinàries s'ajustarà als següents criteris per a la seva realització:

a) Com a regla general es manté el criteri de supressió de les hores extraordinàries habituals.

b) No obstant això es mantindrà la possibilitat d'efectuar manteniment de les hores extraordinàries necessàries per causes especials tals com l'acabament de terminis de gestió, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies excepcionals que facin imprescindible i per tant obligatòria la prestació de servei derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti.

32.2. 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 %.

32.3. El càlcul de l'import s'ajustarà a la següent fórmula:

Hora extra = (Salari Brut Anual / Jornada Anual) x 1.50

Art. 33. Vacances

Els treballadors tindran dret al gaudi de 23 dies laborals 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 legal dels treballadors dins dels quatre primers mesos de l'any. En cas de desacord, se sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

En el supòsit que el període vacacional s'estableixi per torns, el treballador que acrediti tenir càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat, tindran preferència en l'elecció del torn que coincideixi amb el període estival.

Quan el període de vacances fixat al calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la Incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador gaudir-les totalment o parcialment durant

CCOO serveis

l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Art. 34. Festes

Les festes a gaudir pel personal comprès en l'àmbit del present Conveni seran les nacionals, autonòmiques i locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel departament competent de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL V.-
Permisos y excedències

Art. 35. Permisos

35.1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Tres dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de 150 quilòmetres, o superior, el permís serà de cinc dies, i en el supòsit que no s'assolís la indicada distància s'estarà al disposat a l'article 37.3.b) de l'Estatut dels treballadors per a aquests casos.

c) Dos dies 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 quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

35.2. Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies, o per acompanyar a ascendents o descendents i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.
El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior.

35.3. Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni preveu per als cònjuges, a les persones que no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

Art. 36. Excedències

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

Art. 37. Excedència especial d'un mes

Els treballadors que tinguin una antiguitat mínima d'un any en l'empresa 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.

Al final del període d'aquesta excedència, el treballador s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball, de manera immediata i sense necessitat de vacant. La no incorporació al seu lloc de treball per causa

imputable al propi treballador, implicarà l'extinció de la relació laboral.

Les empreses, no obstant això, podran denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan, en les mateixes dates per les quals se sol·liciti el gaudi, tinguin concedit tal dret el següent nombre de treballadors:

Empreses de 20 o menys treballadors: un treballador
Empreses de 21 a 50 treballadors: dos treballadors
Empreses de 51 a 100 treballadors: tres treballadors
Empreses de més de 100 treballadors: més d'un 3 % de la plantilla.

En la distribució d'aquestes excedències, i a l'efecte de la seva concessió, el nombre màxim de treballadors indicats, no podrà pertànyer a un mateix departament o servei d'empresa.

Malgrat el disposat en aquest article, 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, tals com la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la reincorporació, antiguitat, entre altres circumstàncies. A falta de pacte sobre aquestes qüestions s'estarà al regulat a l'Estatut dels treballadors.

Art. 38.- Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars

38.1. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada

pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

38.2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, 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, tret que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i treballador o representants dels treballadors, els treballadors per atendre la 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 exerceixi 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 romangui en situació d'excedència conforme a l'establert 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 categoria equivalent.

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

Art. 39. Suspensió del contracte de treball per maternitat:

39.1. 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, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això l'anterior, 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 de 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 què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, 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 l'esmentat 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 que el nounat necessiti, 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.

L'esmentada 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.

39.2. 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 de compatible amb el seu estat.

Art. 40. 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 4 setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part, adopció, guarda amb finalitats d'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 i 5 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 sigui gaudit 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 l'esmentada suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se 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 que es determini reglamentàriament.

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

Art. 41. Permís per lactància

41.1. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, 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, o en el seu cas, paternitat.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

41.2. 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, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst a l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

41.3. Qualsevol treballador que tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial sempre que aquesta 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.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guarda amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada previstes en el present apartat constitueixen 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.

41.4. 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 de menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador, tret de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Art. 42. 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.

Art. 43. 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 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'indicat acord.

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:

1. Accés a l'ocupació
2. Classificació professional
3. Promoció i formació
4. Retribució
5. Ordenació del temps de treball

A més els Plans d'Igualtat hauran de contenir:

1. Objectius i terminis a aconseguir 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.

Art. 44.- Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme

Els treballadors i treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

44.1. 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 persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona afectada.

44.2. 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 persona treballadora afectada, en el seu defecte l'esmentada determinació correspondrà a la persona afectada.

44.3. A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona 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 al treballador les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur 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 persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen.

Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

44.4. Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc 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 inicial no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la

suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

44.5. Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctimes de violència de gènere tindrà dret 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 dona dret al naixement dels referits drets 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 que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels Serveis Socials o de salut.

CAPÍTOL VI.-
Règim assistencial

Art. 45. Prestacions complementàries per malaltia o accident

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

1) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització: a partir del dia 22 de la data que consti a l'informe oficial de baixa i fins a la data que consti a l'informe oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.
2) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització: a partir del dia d'hospitalització i mentre duri la mateixa i el període de convalescència.
3) En cas de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet causant i fins a la data que consti a l'informe oficial d'alta.

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

CAPÍTOL VII.-
Seguretat i salut laboral

Art. 46. 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, anàlisi o assajos, els mètodes dels quals no estiguin concretats en la normativa de prevenció, es podran utilitzar els mètodes o criteris continguts en:

- 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 puguin sorgir durant la vigència del conveni, i les disposicions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

Art. 47.- Vigilància de la Salut

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin deure's al lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge de la feina responsable. Els

reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per als treballadors. Malgrat l'anterior, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, i l'article 37 del Reglament de Serveis de Prevenció.

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

Per als llocs de treball amb Pantalles de Visualització de Dades, es tindrà en compte el Protocol de Vigilància Sanitària Específica de la Comissió de Salut Pública del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut .

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.

Art. 48.- Formació i informació en prevenció

La prevenció comporta com a tasca prioritària la formació de totes les persones implicades en l'activitat preventiva.

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

Art. 49.- 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 desenvolupar les seves competències i funcions, segons es

determina en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Aquests seran informats, perquè siguin coneixedors i puguin analitzar, valorar i proposar les mesures preventives que considerin necessàries davant els danys produïts a la salut o a la integritat física dels treballadors. A més, els delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut laboral participaran en el procés preventiu, des del seu disseny fins a la implantació final.

CAPÍTOL VIII.-
Contractació

Art. 50. Període probatori

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

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

Art. 51. Contractació eventual

La contractació eventual es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte la següent especificació:

Els contractes eventuals realitzats a l'empara de l'establert en l'article 15.1.b) del TRET i del RD 2720/1998 es podran realitzar dins d'un període màxim de 18 mesos, no podent superar la durada del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, dotze mesos.

En cas que el contracte eventual es concerti per un termini inferior al màxim podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

Art. 52. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es realitzarà amb persones treballadores majors de 16 i menors de 25 anys que manquin de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar el contracte en pràctiques i tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral

retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte 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

Art. 53. Preavís per dimissió del treballador

Preavís per dimissió del treballador.- La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavís de 30 dies en cas 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 preavís, es descomptarà de la liquidació a percebre, el salari corresponent als dies no preavisats.

Art. 54. Abandonament del lloc de treball

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

Art. 55. Jubilació

S'estarà al disposat en la normativa legal vigent en cada moment.

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

Art. 56. 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.

Art. 57. Del dret de reunió

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

Les reunions tindran lloc fora de les hores de treball, tret 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.

57.2. Es respectarà per les empreses el dret de tot treballador a sindicar-se lliurement i s'admetrà que els treballadors afiliats a un sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball.

Art. 58. 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.

Art. 59. Dels sindicats i dels delegats sindicals

59.1. 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 suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació, en les condicions de treball, 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.

59.2. En les empreses o, en el seu cas, als centres de treball amb plantilla que excedeixi de 250 treballadors, les seccions sindicals que puguin constituir-se 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.

Art. 60. Dels comitès d'empresa

Tindran, dins de l'àmbit exclusiu que els és propi, 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.

Art. 61. Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors

61.1. Utilització del correu electrònic: en aquelles empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin, i constitueixin el medi habitual de treball i comunicació, la representació legal dels treballadors en l'empresa (delegats de personal, membres dels comitè d'empresa i delegats sindicals), a 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 aquestes finalitats, que s'haurà de realitzar amb criteris de racionalitat, tindrà les següents condicions:

a) Les comunicacions no podran pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

b) 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.

c) La utilització d'aquests mitjans telemàtics no podrà ocasionar despeses addicionals a l'ocupador.

d) 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.

61.2. Tauler virtual d'anuncis: les empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin i constitueixin el 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 l'operativa utilitzable, vetllant, sempre, per que 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 la disposició del preceptiu tauler d'anuncis.

Art. 62. Tauler d'anuncis

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

A l'esmentat tauler només podran inserir-se, 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 descrit en el paràgraf anterior, sense perjudici de l'establert a l'article 81 del TRET.

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats de personal o comitès d'empresa la utilització d'un espai adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, així com comunicar-se amb els treballadors, d'acord amb el que s'estableix en l'art. 81 del TRET.

Art. 63. Acumulació de crèdit d'hores mensuals

El nombre d'hores mensuals que correspongui als membres del Comitè d'empresa o delegats de personal a cada

centre de treball, podran ser acumulades en un o alguns dels seus representants, sempre que sigui formalment comunicat a l'empresa amb prou antelació. Així mateix, també s'haurà de comunicar amb prou antelació qualsevol variació que pogués efectuar-se.

Art. 64. Dedicació sindical al conveni col·lectiu

Seran a càrrec de les seves respectives empreses 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 procedís. Les esmentades hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

CAPÍTOL XI.-
Sistemes telemàtics de l'empresa

Art. 65. 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, intranet i/o correu electrònic, faran un ús raonable dels mitjans telemàtics, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

Art. 66. 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.

Art. 67. Ús 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 en el 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 de similars. També podran establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Art. 68. Control empresarial

L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que crea 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 programari 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 a 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:

a) 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.
b) La privacitat i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.

c) 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.
d) El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.
e) 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.-
Teletreball

Art. 69. Teletreball

Dins de l'àmbit de l'empresa es podran establir condicions de teletreball sota els principis establerts en l'Acord marc Europeu de Teletreball.

Tindrà la consideració de teletreball, el que s'hagi formalitzat conforme al que marca l'Acord Marc Europeu de Teletreball, amb la corresponent modificació o ampliació del contracte de treball.

Els teletreballadors tindran els mateixos drets garantits en la llei i en aquest Conveni col·lectiu quant a les condicions d'ocupació aplicables als treballadors/as comparables que presten la seva relació laboral als locals de l'empresa, tret de les que derivin de la mateixa naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions.

Atès el caràcter individual i voluntari del teletreball, empresa i treballador afectat fixaran les condicions de l'esmentada forma de treball, tret d'en els aspectes en els quals hi pogués haver acord col·lectiu amb els representants dels treballadors, en els que s'estarà a l'acordat.

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definits clarament abans d'iniciar el teletreball. L'empresari està encarregat de la facilitar, instal·lar i mantenir els equips necessaris per al teletreball, tret d'acord pel que s'estableixi que el teletreballador utilitzi el seu propi equip. Si el teletreball es realitza de manera regular, l'empresa cobrirà els costos directament originats per aquest treball, en particular els lligats a les comunicacions.

L'empresari també serà responsable de la protecció de la seguretat i salut professionals del treballador/a, conforme a la legislació i recomanacions vigents.

CAPÍTOL XII.-
Codi de conducta laboral

Art. 70. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats al present 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 donarà compte als representants legals dels treballadors al mateix temps que a l'afectat de tota sanció greu o molt greu que imposi.

Art. 71. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

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

71.2 La negligència, deficiència o retards injustificats en l'execució de qualsevol treball.

71.3 No atendre el públic, presencialment o telefònica, amb la correcció i diligència degudes.

71.3bis La falta d'higiene i neteja personals.

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

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

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

71.7 La no-comunicació, amb la deguda antelació, de la falta al treball per causa justificada, tret que s'emprovi la impossibilitat de fer-ho.

71.8 L'embriaguesa ocasional.

Art. 72. Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

72.1 Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.
72.2 Faltar un dia al treball sense causa justificada.
72.3 Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, firma, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.
72.4 La simulació de malaltia o accident.
72.5 No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que afectin a l'IRPF o a la Seguretat Social.
72.6 Canviar, mirar o regirar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització.
72.7 Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.
72.8 L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
72.9 Les accions o omissions contra la disciplina en la feina o contra el degut respecte.
72.10 Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.
72.11 La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre, quan hagin existit sancions.
72.12 Realitzar sense l'oportú permís, de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extraprofessional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa.

Art. 73. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

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

73.2 El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

73.3 El furt o el robatori, tant a qualsevol empleat de l'empresa com a la mateixa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa, durant acte de servei.

73.4 Violar el secret de correspondència.

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

73.6 Revelar terceres dades de l'empresa o dels seus clients, sense existir autorització expressa de la mateixa.

73.7 La contínua i habitual falta d'higiene i de neteja personals que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.

73.8 L'embriaguesa durant el treball.

73.9 Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència a la mateixa, tret d'autorització.

73.10 L'abús d'autoritat.

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

73.12 L'assetjament sexual.

73.13 L'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, rebi de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.

73.14 Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual.

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

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

73.17 Realitzar de manera continuada sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extraprofessional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu l'enviament 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.

Art. 74. Sancions màximes

Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou d'un dia.
Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou fins a quinze dies.
Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a seixanta dies o rescissió del contracte de treball.

Art. 75. Prescripció de faltes

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a:

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 què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Art. 76. 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 vulneradores dels drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenació jurídica.

Conjuntament l'empresa i la representació legal dels treballadors, establiran els protocols d'actuació davant situacions o conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

CAPÍTOL XIV.-
Procediment d'Inaplicació del Conveni Col·lectiu

Art. 77. Clàusula d'Inaplicació de les condicions de treball

Segons l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar conforme a l'article 87.1 de l'ET, es podran modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

a) Jornada de treball.
b) Horari i distribució del temps de treball.
c) Règim de treball a torns.
d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
e) Sistema de treball i rendiment.
f) Funcions, quan superin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut.
g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar prou en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

A les empreses en les quals no es disposi de representació legal dels treballadors, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest conveni els que assumiran la representació dels treballadors o, a elecció dels treballadors afectats, una Comissió elegida democràticament per ells conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord al si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'Acord a la Comissió paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de l'acabament del tràmit davant de la Comissió paritària, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar les persones treballadores de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, la qual no podrà prolongant-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou Conveni en l'empresa.

CAPÍTOL XV.-
Comissió paritària

Art. 78. Comissió Paritària

78.1. Constitució. Es crea una Comissió Paritària del present conveni col·lectiu a l'efecte de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

78.2. 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.

78.3. Reunions. La Comissió paritària es reunirà a petició de quatre de les seves vocals, fent les seves reunions dins dels set dies feiners següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió s'haurà de dirigir a la resta de vocals no promotors havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

78.4. 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.

78.5. Requisits per a l'adopció valguda d'acords de la Comissió paritària. L'adopció valguda d'acords requerirà

el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions.

78.6. Les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ho comunicaran prèviament a la Comissió Paritària.

78.7. La Comissió Paritària es reunirà en el termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud mitjançant la qual es requereixi la seva intervenció, havent de donar resposta a l'interessat en el termini màxim de 15 dies feiners, tret que com a conseqüència de la complexitat de l'assumpte es requereixi una ampliació del termini assenyalat, sense que en cap cas pugui excedir de 30 dies naturals.

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

Aquests terminis no són d'aplicació en el supòsit relatiu al coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni que s'estarà al disposat a l'article 77 del present Conveni.

78.8. Competències. A la Comissió paritària se li atribueixen específicament les següents funcions:

- L'acomodació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.
- Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.
- El coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni que s'estarà al disposat a l'Art. 77 del present Conveni.
- La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

CCOO serveis

- Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació al sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- Determinar les taules salarials definitives de conformitat amb el disposat a l'article 21 del present conveni.
- La facultat de fixació del procediment per resoldre les discrepàncies que sorgeixin al si de la Comissió.

78.9. 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 XVI.-
Submissió als procediments del Tribunal laboral de Catalunya

Art. 79. Submissió 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·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

El tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, es derivarà als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya en funció de la seva normativa.

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

- Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del TLC.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

CCOO serveis

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Tret que al propi articulat del Conveni s'estableixi el contrari, els terminis establerts per aquest s'entendran per dies naturals.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Comissió Tècnica de Classificació Professional.

S'acorda per unanimitat la Constitució de la Comissió Tècnica de Classificació Professional, amb la finalitat d'analitzar, modificar i actualitzar la Classificació Professional establerta en el text actual del conveni.

La comissió tècnica haurà d'acordar el seu propi funcionament de treball, havent de concloure el seu dictamen sobre aquest tema abans del 31.12.2018.

Aquesta comissió haurà de constituir-se en el mes següent a la publicació en el DOGC del present conveni.

DISPOSICIÓ FINAL

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

ANNEX 1.-

CONVENI COL·LECTIU D'OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA

TAULES SALARIALS ANY 2017

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
GRUP 1	24.935,16 €	1.781,08 €	1.511,22 €
GRUP 2	20.986,16 €	1.499,01 €	1.271,89 €
GRUP 3 Nivell 1	20.309,19 €	1.450,66 €	1.230,86 €
GRUP 3 Nivell 2	19.519,39 €	1.394,24 €	1.182,99 €
GRUP 4 Nivell 1	18.503,93 €	1.321,71 €	1.121,45 €
GRUP 4 Nivell 2	18.278,27 €	1.305,59 €	1.107,77 €
GRUP 5 Nivell 1	18.052,62 €	1.289,47 €	1.094,10 €
GRUP 5 Nivell 2	17.826,96 €	1.273,35 €	1.080,42 €
GRUP 5 Nivell 3	16.991,03 €	1.213,65 €	1.029,76 €
GRUP 6 Nivell 1	16.585,84 €	1.184,70 €	1.005,20 €
GRUP 6 Nivell 2	14.893,41 €	1.063,81 €	902,63 €
GRUP 6 Nivell 3	13.706,10 €	979,01 €	830,67 €
GRUP 7 Nivell 1	13.539,47 €	967,11 €	820,57 €
GRUP 7 Nivell 2	12.524,01 €	894,57 €	759,03 €
GRUP 7 Nivell 3	12.007,00 €	857,64 €	727,70 €

ANNEX 2.-

DIETES 2017

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

Dieta completa: 55,84
Mitja dieta: 23,69
Dinar: 9,60
Quilometratge: 0,30

ANNEX 3.-

CONVENI COL·LECTIU D'OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA

TAULES SALARIALS ANY 2018

Grup professional	Salari anual	Salari mensual (14 pagues)	Salari mensual (16,5 pagues)
GRUP 1	25.309,19 €	1.807,80 €	1.533,89 €
GRUP 2	21.300,96 €	1.521,50 €	1.290,97 €
GRUP 3 Nivell 1	20.613,83 €	1.472,42 €	1.249,32 €
GRUP 3 Nivell 2	19.812,18 €	1.415,16 €	1.200,74 €
GRUP 4 Nivell 1	18.781,49 €	1.341,54 €	1.138,27 €
GRUP 4 Nivell 2	18.552,44 €	1.325,17 €	1.124,39 €
GRUP 5 Nivell 1	18.323,41 €	1.308,82 €	1.110,51 €
GRUP 5 Nivell 2	18.094,36 €	1.292,45 €	1.096,63 €
GRUP 5 Nivell 3	17.313,86 €	1.236,70 €	1.049,32 €
GRUP 6 Nivell 1	16.834,62 €	1.202,47 €	1.020,28 €
GRUP 6 Nivell 2	15.116,81 €	1.079,77 €	916,17 €
GRUP 6 Nivell 3	13.966,51 €	997,61 €	846,46 €
GRUP 7 Nivell 1	13.742,57 €	981,61 €	832,88 €
GRUP 7 Nivell 2	12.711,87 €	907,99 €	770,42 €
GRUP 7 Nivell 3	12.235,13 €	873,94 €	741,52 €

ANNEX 4.-

DIETES 2018

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

Dieta completa: 56,68
Mitja dieta: 24,05
Dinar: 9,74
Quilometratge: 0,30

ANNEX 5.-

PLUS IDIOMES

Grup professional	Plus mensual idiomes 2017	Plus mensual idiomes 2018
GRUP 1	103,90	105,45
GRUP 2	87,44	88,75
GRUP 3 Nivell 1	84,62	85,89
GRUP 3 Nivell 2	81,33	82,55
GRUP 4 Nivell 1	77,10	78,26
GRUP 4 Nivell 2	76,16	77,30
GRUP 5 Nivell 1	75,22	76,35
GRUP 5 Nivell 2	74,28	75,39
GRUP 5 Nivell 3	70,80	72,15
GRUP 6 Nivell 1	69,11	70,15
GRUP 6 Nivell 2	62,06	62,99
GRUP 6 Nivell 3	57,10	58,19
GRUP 7 Nivell 1	56,41	57,26
GRUP 7 Nivell 2	52,18	52,96
GRUP 7 Nivell 3	50,03	50,98

ANNEX 6.-

PLUS DISPONIBILITAT

Grup professional	2017		2018	
	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de desembre i 1 de gener
GRUP 1	2,11	3,17	2,14	3,22
GRUP 2	1,78	2,67	1,81	2,71
GRUP 3 Nivell 1	1,72	2,58	1,75	2,62
GRUP 3 Nivell 2	1,65	2,48	1,67	2,52
GRUP 4 Nivell 1	1,57	2,34	1,59	2,38
GRUP 4 Nivell 2	1,55	2,32	1,57	2,35
GRUP 5 Nivell 1	1,53	2,29	1,55	2,32
GRUP 5 Nivell 2	1,51	2,26	1,53	2,29
GRUP 5 Nivell 3	1,43	2,15	1,45	2,18
GRUP 6 Nivell 1	1,40	2,10	1,42	2,13
GRUP 6 Nivell 2	1,26	1,89	1,28	1,92
GRUP 6 Nivell 3	1,16	1,74	1,18	1,77
GRUP 7 Nivell 1	1,15	1,72	1,17	1,75
GRUP 7 Nivell 2	1,06	1,59	1,08	1,61
GRUP 7 Nivell 3	1,01	1,52	1,03	1,54

ANNEX 7.-

TAULA D'EQUIVALÈNCIES

Categories	Grup professional
Titulat de grau superior	**GRUP 1**
Titulat de grau mitjà	**GRUP 2**
Cap superior (oficials majors)	
Cap de primera, cap d'equip informàtic, analistes, programadors d'ordinadors, caps de delineació	**GRUP 3 Nivell 1**
Cap de segona, programadors de maquines auxiliars, administradors test, coordinador tractament de qüestionari, caps d'exportació, delineants projectistes, intèrprets jurats	**GRUP 3 Nivell 2**
Encarregats	**GRUP 4 Nivell 1**
Oficial de primera, controladors, operadors, delineants, caps de maquines bàsiques, tabuladors; 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 de enquestes, inspectors entrevistes	**GRUP 5 Nivell 2**
Oficial de segona de oficis diversos; mecànics; Fusters; electricistes; Lector de comptadors (1),	**GRUP 5 Nivell 3**
Dibuixants, operadors màquines bàsiques, entrevistadors, enquestadors, bidells grans	**GRUP 6 Nivell 1**
Ajudants operadors, reproductors de plànols, operadors multicopistes i fotocopiadores	**GRUP 6 Nivell 2**
Auxiliar	**GRUP 6 Nivell 3**
Bidells, mossos, peons	**GRUP 7 Nivell 1**
Auxiliar de primera ocupació, ordenances, vigilants	**GRUP 7 Nivell 2**
Netejadors/es	**GRUP 7 Nivell 3**

[1] 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 precintatje /desprecintatje 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, fraus, manipulació de comptadors, avaria dels comptadors.), quedaran assimilades al grup 5 nivell 1.

CCOO serveis

amb tu

www.ccoo-serveis.cat

app.ccoo-serveis.cat

Fitxa d'afiliació

data ..... / ..... / .....

Nom i cognoms .....

DNI ..... Telèfon ..... Data naixement ..... / ...../ .....

Adreça .....

Població ..... Codi postal .....

Empresa/centre de treball .....

Correu electrònic .....

Signatura d'afiliació:

Ordre de domiciliació codi internacional IBAN:

E S																			
IBAN				NÚMERO D'ENTITAT				OFICINA				D C		COMPTE					

Amb la meva signatura autoritzo a CCOO per carregar al meu compte els imports corresponents.

Concepte: quota sindical - Tipus de pagament: periòdic

Localitat ..... Signatura d'ordre de domiciliació:

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament a Via Laietana. 16-2n – 08003 BARCELONA)

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del qual 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 a què pertany l'empresa en què 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 a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per 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 CS CCOO, 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 "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CS CONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CS CONC, i al domicili de la CS CCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CS CCOO i de les federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lopd@ccoo.cat o trucar al telèfon 934.812.902

amb tu

CCOO serveis

www.ccoo-serveis.cat app.ccoo-serveis.cat

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
catalunya@serveis.ccoo.cat

Agrupació de Serveis Tècnics de CCOO Serveis de Catalunya
s.tecnics@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia - Garraf
Ctra. d'Esplugues 68, 2a planta - 08940 Cornellà de Llobregat - Tel.93 377 92 92 - Fax 93 377 19 87
bllapag@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Comarques Gironines
c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona - Tel. 972 22 43 37 – Tel. 972 48 30 21 - Fax 972 22 43 37
girona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Terres de Lleida
c/ Enric Granados, 5 - 25006 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 50 66
lleida@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Tarragona
c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona - Tel. 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 00
tarragona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central
Rambla, 75 - 08202 Sabadell - Tel.93 715 56 00 – Fax 93 725 06 55
vocc_catc@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Oriental – Maresme - Osona
c/ Castanyers, 120 - 08302 Mataró - Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 757 80 54
Pius XII, 5-7 baixos - 08401 Granollers - Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19
Plaça Lluís Companys, 3 - 08500 Vic - Tel. 93 886 10 23 -Fax 93 886 90 05
vormaros@serveis.ccoo.cat