

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

RESOLUCIÓ EMO/1680/2013, de 25 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 79000375011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos, per als anys 2012-2014, subscrit per la part empresarial per Fomento del Treball Nacional i PIMEC i per la part social per UGT i CCOO, el 27 de juny de 2013, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Barcelona 25 de juliol de 2013

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per parts

Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya per als anys 2012 a 2014

Capítol 1

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 banda, i els sindicats FES-UGT (Federació de Serveis de la UGT de Catalunya) i COMFIA-CCOO (Federació de Serveis Financers i Administratius de Comissions Obreres de Catalunya), d'una altra.

Article 2

Àmbit funcional

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

Article 3

Àmbit personal

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

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

Article 4

Àmbit territorial

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

Article 5

Àmbit temporal

La durada d'aquest conveni col·lectiu és de tres anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener del 2012 i finalitzant el 31 de desembre del 2014, excepte en aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Article 6

Articulació de la negociació col·lectiva en el 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 a cada moment es determini per llei, tindran prioritat aplicativa respecte de 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.

Article 7

Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signatàries podrà denunciar aquest conveni col·lectiu abans de l'1 de desembre del 2014. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que caldrà registrar en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciat el conveni col·lectiu, i transcorregut un any des de la finalització de la vigència d'aquest, no s'arribés a un acord en el si de la Comissió Negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, si s'escau, 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 pròpia Comissió Negociadora, les parts podran ampliar l'esmentat termini d'un

CVE-DOGC-A-13210002-2013

any de negociació i eficàcia del conveni anterior, fins a 6 mesos més. Aquest acord haurà de registrar-se per a la seva publicació. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, si s'escau, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni.

En cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament per anys naturals.

Article 8

Compensació i absorció

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

Article 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.

Article 10

Complement ex categoria personal

Aquest complement, que neix en el 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.

Article 11

Garantia "ad personam".- Es respectaran i mantindran estrictament, com a garantia ad personam, les situacions i les condicions personals que excedeixin globalment els pactes en aquest conveni.

Article 12

Equilibri intern del conveni

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses de les seves normes, amb oblit de la resta, sinó que amb caràcter general ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

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

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

Capítol 2

Organització del treball i funcions

Article 13

Organització del treball

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

Article 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 en el 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 a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes 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 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 tenia, 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 necessàries que integren el procés complet de què 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 en 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 cadascun 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 la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència del seu mode 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 posseir una persona de capacitat mitjana 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 exercir 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.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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 les quals s'exerceix el comandament.

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

Article 15

Grup professional

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions, així com del contingut general de la prestació laboral que amb elles es 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 en 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 dins d'un 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 processaments 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 jurídica 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 d'aquestes.
7. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant en l'àmbit físic («Maquinari») com logístic («Programari»).

15.2. Grup professional 2:

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

Formació: Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada en el 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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que comporten 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 prestar suport amb autonomia mitjana, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la manera 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 amb vista a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etcètera.

15.3. Grup professional 3:

Criteris generals: Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten 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 apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques 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 sobre la base del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant-li càlcul de detall, confeccionat plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que comporten 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 d'adreça de R+D+i de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica d'aquestes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etcètera.
12. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

15.4. Grup professional 4:

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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o tècnic 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 defecte d'això, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de resposta.
2. Tasques que consisteixen a establir sobre la base 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 R+D+i de projectes complets segons instruccions.
5. Tasques que comporten la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el 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 aquests.
7. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.
8. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
10. Tasques de regulació automàtica triant el programa adequat, introduint les variants necessàries en instal·lacions de producció, centralitzats o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

15.5. Grup professional 5:

Críteris 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 capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etcètera.
5. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o 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 a processadors de text o similars.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

7. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que uns 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, desgastats d'estris, defectes, anormalitats, etc. reflectit en notificacions o a través de plantilles totes les dades segons codi a aquest efecte.

9. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc. amb dades subministrades per uns altres que els prenguessin directament sobre la base de normes generalment precises.

15.6. Grup professional 6:

Críteris 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 calcat de plànols.
4. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
4. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
5. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

15.7. Grup professional 7:

Críteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que requereixin normalment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de 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 a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència
3. Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència

Article 16

Mobilitat funcional:

16.1. La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora en el si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals que calguin 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.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

16.2. La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o 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 aquest supòsit, l'empresa podrà, en la mesura del possible, informar als representants dels treballadors amb antelació 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 aquest grup professional.

En qualsevol cas, durant aquests períodes, el treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, 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 aquest cas 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 aquest cas, la mobilitat funcional es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

16.7. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte 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 de l'encàrrec de funcions inferiors, en aquest cas mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Article 17

Promoció

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establert en el present conveni, es produiran atenent a allò establert en els apartats següents:

17.1. Conforme amb el que es disposa en 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 en 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 d'aquestes, o amortitzar-se, si aquestes ho 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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

i adequada al lloc de treball per al qual opta. En el cas de la formació, l'empresa podrà exigir al treballador que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació, no essent suficient la mera certificació d'assistència. L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti el treballador.

c) Reunits els requisits anteriors, i transcorreguts dos anys, en els quals el treballador hagi realitzat funcions anàlogues, aquest podrà sol·licitar a l'empresa, la valoració del seu lloc de treball, atenent a les tasques que desenvolupa, la formació i/o l'experiència

17.4. Valorat el lloc de treball, i en el cas que existeixin 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 podrà establir la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teòric pràctic. De tot això, recaptaran el previ informe - consulta dels representants legals dels treballadors.

Article 18

Mobilitat geogràfica

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

Article 19

Successió d'empresa

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

Capítol 3

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 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.

Article 21

Revisió salarial

La revisió salarial durant la vigència del present conveni s'ajustarà als criteris establerts en el II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2012, 2013 i 2014, publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat número 31, de data 6 de febrer de 2012, d'acord amb les següents normes:

21.1. Any 2012. Per a l'any 2012 s'aplicaran les taules salarials recollides en l'annex 1, que s'ha incrementat en un 0,7 % respecte de les taules vigents a 31/12/2011, i en l'annex 2.

Les empreses que, en previsió de la publicació de la taula salarial 2012 haguessin aplicat increments superiors al 0,7 %, els quals tindran la consideració de "a compte conveni", no podran descomptar, excepte pacte en contrari amb els treballadors, l'excés d'aquests increments, sinó que ho compensaran o absorbiran en les properes revisions salarials.

21.2. Any 2013. Durant l'any 2013, i a partir de l'1 de gener, s'aplicaran les taules salarials recollides en l'annex 3, que s'ha incrementat en un 0,6 % respecte de les taules 2012, i en l'annex 4.

Les empreses que fins a la data de la publicació del Conveni col·lectiu en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i en previsió de la publicació de la taula salarial 2013 haguessin aplicat increments superiors al 0,6

CVE-DOGC-A-13210002-2013

%, els quals tindran la consideració de "a compte conveni", no podran descomptar, excepte pacte en contrari amb els treballadors, l'excés d'aquests increments, sinó que ho compensaran o absorbiran en les properes revisions salarials

Clàusula d'actualització salarial de les taules 2013. S'estableix una clàusula d'actualització de les taules salarials aplicable al final de l'exercici que es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %), d'acord amb les següents regles:

a) Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre fos superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona Euro en el mateix mes, llavors es prendrà aquesta última per calcular l'excés.

b) Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per calcular l'excés citat es prendran com a referència els indicadors d'inflació esmentats excloent en ambdós casos els carburants i combustibles.

c) Les empreses que, una vegada publicada la taula salarial actualitzada a 31 de desembre, haguessin abonat salaris inferiors en el seu còmput anual a aquesta taula, hauran de procedir al seu abonament en una sola vegada del diferencial resultant.

21.3. Any 2014. Durant l'any 2014, i a partir de l'1 de gener, les taules salarials vigents a 31/12/2013, s'actualitzaran d'acord amb els següents criteris:

1. Si l'increment del PIB a preus constants en 2013 és inferior al 1 %, l'augment salarial no excedirà el 0,6 % respecte de les taules inicials de 2013.

2. Si l'increment del PIB a preus constants en 2013 és superior al 1 % i inferior al 2 %, l'augment salarial no excedirà l'1 % respecte de les taules inicials de 2013.

3. Si l'increment del PIB a preus constants en 2013 assoleix o supera el 2 %, l'augment salarial no excedirà l'1,5 % respecte de les taules inicials de 2013.

Clàusula d'actualització salarial de les taules 2014. S'estableix una clàusula d'actualització de les taules salarials aplicable al final de l'exercici que es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %), d'acord amb les següents regles:

a) Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre fos superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona Euro en el mateix mes, llavors es prendrà aquesta última per calcular l'excés.

b) Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per calcular l'excés citat es prendran com a referència els indicadors d'inflació esmentats, excloent en ambdós casos els carburants i combustibles.

c) Les empreses que, una vegada publicada la taula salarial actualitzada a 31 de desembre, haguessin abonat salaris inferiors en el seu còmput anual a aquesta taula, hauran de procedir a l'abonament del diferencial resultant en una sola vegada.

Article 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 cas que s'optés per la modalitat de catorze pagues, les dates límit d'abonament seran el 10 de juliol i el 15 de desembre.

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

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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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.

Article 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 de la feina, hagi de desplaçar-se de la localitat on 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-hi el dinar.

En cap cas 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 treball, hagi de desplaçar-se de la localitat on radica 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.

Article 24

Plus nocturn

Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22 h de la nit i les 6 h 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 fórmula:

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

S'exceptuen de això que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i, per tant, no pertocarà a compensació econòmica, els supòsits següents:

- a) Les contractacions realitzades per a treballs que, per la seva pròpia naturalesa es consideren nocturns, com ara guardes, porters, serens o similars que anessin 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.

Article 25

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 al nombre de les hores treballades en el dia festiu, excepte 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.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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

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

2. S'exceptuen del que s'ha establert en el paràgraf anterior, i, per tant, no pertocarà 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 festius.
- b) Quan el treballador afectat ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica

Article 26

Uniformes

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

Article 27

Bestretes

Tot el personal amb més de 2 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà el dret de sol·licitar d'aquesta, una bestreta sense interès fins a l'import de tres mensualitats del salari real. L'amortització d'aquestes no excedirà del 10 per 100 del salari mensual. Aquesta bestreta haurà de sol·licitar-se prèviament per escrit, indicant-ne el motiu de la sol·licitud.

Capítol 4

Jornada de treball

Article 28

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 hi haurà, com a mínim, 12 hores.

Article 29

Calendari laboral

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

29.2. 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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

ser exposat en un lloc visible en cada centre de treball.

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

29.4. Amb un preavis 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.

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

Article 30

Hores extraordinàries

30.1. 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 el manteniment de les hores extraordinàries necessàries per causes especials com ara la finalització de terminis de gestió, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti.

30.2. 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 %.

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

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

Article 31

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 cas 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.

Article 32

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 5

Permisos i excedències

CVE-DOGC-A-13210002-2013

Article 33

Permisos

33.1. 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 defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de 150 quilòmetres, o superior, el permís serà de cinc dies, i en el cas que no s'aconseguís la indicada distància se seguirà allò que es disposa en 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, se seguirà el 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 hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball

33.2. 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.

33.3. Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni regula 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

Article 34

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.

Article 35

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 en l'estranger
- b) Submissió a tècniques de reproducció assistida
- c) Hospitalització perllongada 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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

mateixes dates per les quals se sol·liciti el gaudi, tinguin concedit aquest 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.

No obstant el que es disposa 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 un acord escrit que reguli les condicions d'aquesta, com la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la reincorporació, antiguitat, entre altres circumstàncies. Si manca el pacte sobre aquestes qüestions se seguirà el que es regula en l'Estatut dels treballadors.

Article 36

Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars

36.1. El treballador, amb una antiguitat en l'empresa d'un any com a mínim, té dret al fet que 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.

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

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, 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 regulada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de manera 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 d'aquest donarà fi al que, si s'escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a allò que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual 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 aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

Article 37

Suspensió del contracte de treball per maternitat:

37.1. 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 defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor podrà fer

CVE-DOGC-A-13210002-2013

ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti d'aquest la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció 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 l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta 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 en 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 defecte d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i en 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. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

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

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests 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 al fet que 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-lo de manera simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes als quals 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 a 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 la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits del fet a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat sobre paternitat.

37.2. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 38

CVE-DOGC-A-13210002-2013

Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article

45.1.d del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs (o a la durada que s'estableixi en cada moment per la legislació vigent), ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors sigui gaudit íntegrament 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 la finalització 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 en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte al fet que 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 conforme es determini reglamentàriament.

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

Article 39

Permís per lactància

39.1. 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 amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies laborables amb la mateixa finalitat, a gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat, o si escau, 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.

39.2. En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després d'aquest, 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 se seguirà el que es preveu en l'article 37.4 bis i 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada regulades 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.

39.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador, excepte 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.

Article 40

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 engegar les mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

Article 41

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 si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la manera 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 hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser, també, objecte de negociació en la manera que es determina en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, 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 d'aquest 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.

Article 42

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:

42.1. 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.

42.2. A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari d'acord amb allò que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada, en defecte d'això, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada.

42.3. A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en 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 aquelles 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 la tornada al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

42.4. 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 requereix 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.

42.5. Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan la aquesta 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 l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dóna 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 6

Règim assistencial

Article 43

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 en el comunicat oficial de baixa i fins a la data que consti en el comunicat oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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 aquesta 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 en el comunicat oficial d'alta.

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

Capítol 7

Seguretat i Salut Laboral

Article 44

Seguretat i Salut Laboral

Les empreses i treballadors afectats per l'àmbit d'aquest conveni, s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, i les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant, en matèria de Seguretat i Salut Laboral.

Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o 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.

Article 45

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 tenir origen en el lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge de la feina responsable. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per als treballadors. No obstant 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.

Article 46

Formació i informació en prevenció

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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

preventiva.

En funció de la convenient uniformitat en la formació i la informació a impartir en matèria preventiva en el 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.

Article 47

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 8

Contractació

Article 48

Període de prova

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

Article 49

Contractació eventual

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

Els contractes eventuais realitzats, a l'empara d'allò que s'estableix en l'article 15.1.b) del TRET i del RD 2720/1998, tindran un termini màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

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

Article 50

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es realitzarà amb persones treballadores entre 16 i menors de 25 anys 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. Fins que la taxa de desocupació estatal se situï per sota

CVE-DOGC-A-13210002-2013

del 15 % podran realitzar-se contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys, sense que sigui aplicable el límit d'edat esmentat.

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 9

Extinció del contracte de treball

Article 51

Preavis per dimissió del treballador

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis 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 preavis, es descomptarà de la liquidació a percebre, el salari corresponent als dies no preavisats.

Article 52

Abandó 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 laborables, es considerarà amb caràcter general com a dimissió voluntària.

Article 53

Jubilació forçosa

Se seguirà el que es disposa en la normativa legal vigent a cada moment.

Capítol 10

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 54

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 en el present Conveni General.

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

Article 55

Del dret de reunió

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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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

55.2. 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.

Article 56

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 a aquests per la Llei Orgànica de Llibertat sindical, Estatut dels Treballadors i el propi conveni.

Article 57

Dels sindicats i dels delegats sindicals

1. A fi de garantir el ple exercici de la llibertat sindical, seran nuls i sense efecte els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o comportin 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.

2. En les empreses o, si s'escau, en els 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 triat per i entre els seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball, de la manera i amb els drets i garanties previstos en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat Sindical.

Article 58

Dels comitès d'empresa

1. 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 a cada moment, així com les obligacions inherents a l'acompliment de les seves funcions.

Article 59

Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels treballadors

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

Les comunicacions no podran pertorbar l'activitat normal de l'empresa

L'ús del correu electrònic no podrà perjudicar l'ús específic empresarial pel qual hagi estat creat. A aquests efectes l'empresa podrà determinar les condicions d'utilització per a finalitats sindicals

La utilització d'aquests mitjans telemàtics no podrà ocasionar despeses addicionals a l'empleador.

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 què existeixi 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

CVE-DOGC-A-13210002-2013

disponibles en els esmentats espais per a la seva visualització pels destinataris.

59.2. Tauló virtual d'anuncis. Les empreses els sistemes operatius de les quals ho permetin i constitueixin el mitjà habitual de feina i comunicació en aquesta, posaran a la disposició de la representació legal dels treballadors un tauler virtual com a via d'informació d'aquests 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 aquest àmbit es determinarà si amb les fórmules de comunicació adoptades queda complerta la posada a la disposició del preceptiu tauler d'anuncis.

Article 60

Tauler d'anuncis

En els 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.

En aquest tauló 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 a allò descrit en el paràgraf anterior, sense perjudici del que s'estableix en l'article 81 del TRET.

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a la 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.

Article 61

Acumulació de crèdit d'hores mensuals

El nombre d'hores mensuals que correspongui als membres del comitè d'empresa o delegats de personal en cada centre de treball, podran ser acumulades en un o varis dels seus representants, sempre que sigui formalment comunicat a l'empresa amb la suficient antelació. Així mateix, també s'haurà de comunicar amb la suficient antelació qualsevol variació que pogués efectuar-se

Article 62

Dedicació sindical al conveni col·lectiu

Seràn 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. Aquestes hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

Article 63

Accés als mitjans telemàtics

1. Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a la 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.

Article 64

Utilització de correu electrònic

CVE-DOGC-A-13210002-2013

Les empreses que facilitin la utilització de comptes de correu electrònic als seus treballadors, podran limitar l'ús d'aquests comptes per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre treballadors, clients, venedors, socis, i qualsevol altre contacte professional. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions adients per evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic.

Article 65

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 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 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.

Article 66

Control empresarial

L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que cregui necessàries amb la finalitat 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 en Internet, espais de xerrada o grups de notícies, revisar historials descarregats de la xarxa d'Internet per usuaris de l'empresa, revisar historials de missatges, de correu electrònic enviats i rebuts pels treballadors usuaris.

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

L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.

La privadesa i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.

El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència dels representants legals dels treballadors o, en defecte d'això, per un altre empleat de l'empresa.

El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.

La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en est capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest conveni s'estableixi.

Capítol 12

Teletreball

Article 67

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.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

No es considerarà teletreball, si la naturalesa de l'activitat laboral principal exercida justifica per si mateixa la realització del treball habitualment fora de les instal·lacions de l'empresa, essent els mitjans informàtics i de comunicació utilitzats pel treballador elements de suport i de facilitació d'aquesta activitat laboral.

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/es comparables que presten la seva relació laboral en els locals de l'empresa, excepte aquelles que derivin de la pròpia naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions.

Donat el caràcter individual i voluntari del teletreball, empresa i treballador afectat fixaran les condicions d'aquesta forma de treball, excepte en els aspectes en què pogués existir acord col·lectiu amb els representants dels treballadors, en els quals se seguirà el que s'hagi l'acordat.

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definides clarament abans d'iniciar el teletreball. L'empresari està encarregat de facilitar, instal·lar i mantenir els equips necessaris per al teletreball, excepte acord pel qual 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 aquesta feina, en particular els vinculats 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 13

Codi de Conducta Laboral

Article 68

Règim de sancions

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

Article 69

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

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

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

69.3 No atendre el públic, presencial o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes

69.4 La manca d'higiene i neteja personals

69.5 No cursar al seu degut temps el comunicat de baixa per incapacitat temporal

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

69.7 Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball

69.8 La no comunicació, amb la deguda antelació, de la absència a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho

69.9 L'embriaguesa ocasional

Article 70

Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

70.1 Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada

70.2 Faltar un dia al treball sense causa justificada

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

70.4 La simulació de malaltia o accident

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

70.6 Canviar, mirar o regirar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització

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

70.8 L'abandó del lloc de treball sense causa justificada

70.9 Les accions o omissions contra la disciplina en la feina o contra el degut respecte

70.10 Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa

70.11 La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagin intervingut sancions

70.12 Realitzar sense el permís adient, de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera extraprofessional els mitjans telemàtics posats a la disposició del treballador per part de l'empresa

Article 71

Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

71.1 Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada

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

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

71.4 Violar el secret de correspondència

71.5 Furtar documents de l'empresa o dels seus clients

71.6 Revelar a tercers dades de l'empresa o dels seus clients, sense intervenir autorització expressa d'aquesta

71.7 La contínua i habitual manca d'higiene i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa

71.8 L'embriaguesa durant la feina

71.9 Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència amb aquesta, excepte autorització.

71.10 L'abús d'autoritat

71.11 Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada

71.12 L'assetjament sexual

71.13 L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de

CVE-DOGC-A-13210002-2013

Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció

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

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

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

71.17 Realitzar de manera continuada sense el permís adient, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera 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 d'aquest tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués danyar la imatge de l'empresa o els seus treballadors

Article 72

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

Article 73

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.

Article 74

Assetjament sexual

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

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 14

Procediment d'inaplicació del conveni col·lectiu

Article 75

Clàusula d'inaplicació

Segons allò establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes

CVE-DOGC-A-13210002-2013

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 excedeixin 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 suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

En les empreses en què no es disposi de representació legal dels treballadors, seran els sindicats majoritaris signataris d'aquest conveni els que assumiran la representació dels treballadors o, a elecció dels treballadors afectats, una comissió triada democràticament per ells, conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el 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 explicar 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 la finalització del tràmit davant la Comissió paritària, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació i, si s'escau, i 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 a les persones treballadores de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, la qual no es podrà perllongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

Capítol 15

Comissió paritària

Article 76

Comissió paritària

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

76.2. 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 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.

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

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors, 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.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

76.4. 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.

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

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

L'acomodació del contingut del conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin

L'adequació dels increments salarials per als anys de vigència del conveni

El tractament de la clàusula d'inaplicació del conveni, arran del previst en l'article anterior.

La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

La facultat de fixació del procediment per solucionar les discrepàncies que sorgeixen en el si de la comissió.

76.7. Domicili. El domicili de la Comissió paritària amb caràcter general serà el de Foment del Treball Nacional, Barcelona 08003, Via Laietana, 32-34, 1a planta.

Capítol 16

Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Article 77

Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signatàries del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal d'aquest, 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 d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

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

Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Conciliació sobre serveis de manteniment en els supòsits de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Conciliació en matèria de calendari d'acord amb l'article 29 d'aquest Conveni.

Conciliació i arbitratge en matèria relativa al calendari de vacances, com s'estableix en l'article 31 d'aquest conveni.

Mediació, davant la Comissió de Mediació del TLC

Disposicions addicionals

Disposició addicional Primera

Les diferències que s'hagin pogut produir per aplicació de les taules salarials per a l'any 2012 i 2013 s'hauran d'abonar en el termini màxim de tres mesos des de la publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CVE-DOGC-A-13210002-2013

Disposició addicional Segona

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

Disposició final

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

Annex 1

Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya 2012-2014

Taules salarials definitives any 2012

Grup professional	Salari anual €	Salari mensual (14 pagues) €	Salari mensual (16,5 pagues) €
Grup 1	23.843,38	1.703,10	1.445,05
Grup 2	20.067,28	1.433,38	1.216,20
Grup 3 Nivell 1	19.419,95	1.387,14	1.176,97
Grup 3 Nivell 2	18.664,73	1.333,20	1.131,20
Grup 4 Nivell 1	17.693,74	1.263,84	1.072,35
Grup 4 Nivell 2	17.477,96	1.248,43	1.059,27
Grup 5 Nivell 1	17.262,19	1.233,01	1.046,19
Grup 5 Nivell 2	17.046,41	1.217,60	1.033,12
Grup 5 Nivell 3	16.183,30	1.155,95	980,81
Grup 6 Nivell 1	15.859,63	1.132,83	961,19
Grup 6 Nivell 2	14.241,30	1.017,24	863,11
Grup 6 Nivell 3	13.054,53	932,47	791,18
Grup 7 Nivell 1	12.946,64	924,76	784,64
Grup 7 Nivell 2	11.975,64	855,40	725,80
Grup 7 Nivell 3	11.436,20	816,87	693,10

Annex 2

Dietes 2012

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

Dieta completa: 53,03

Mitja dieta: 22,50

Dinar: 9,11

Quilometratge: 0,29.

Annex 3

Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya 2012-2014

Taules salarials inicials any 2013

Grup professional	Salari anual €	Salari mensual (14 pagues) €	Salari mensual (16,5 pagues) €
Grup 1	23.986,44	1.713,32	1.453,72
Grup 2	20.187,69	1.441,98	1.223,50
Grup 3 Nivell 1	19.536,47	1.395,46	1.184,03
Grup 3 Nivell 2	18.776,72	1.341,19	1.137,98
Grup 4 Nivell 1	17.799,90	1.271,42	1.078,78
Grup 4 Nivell 2	17.582,82	1.255,92	1.065,63
Grup 5 Nivell 1	17.365,76	1.240,41	1.052,47
Grup 5 Nivell 2	17.148,68	1.224,91	1.039,31
Grup 5 Nivell 3	16.280,40	1.162,89	986,69
Grup 6 Nivell 1	15.954,78	1.139,63	966,96
Grup 6 Nivell 2	14.326,74	1.023,34	868,29
Grup 6 Nivell 3	13.132,85	938,06	795,93
Grup 7 Nivell 1	13.024,32	930,31	789,35
Grup 7 Nivell 2	12.047,49	860,54	730,15
Grup 7 Nivell 3	11.504,81	821,77	697,26

Annex 4

Dietes 2013

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

Dieta completa: 53,72

Mitja dieta: 22,79

Dinar: 9,23

Quilometratge: 0,29.

(13.210.002)