

**Unitat Didàctica 8:****Convenis col·lectius****8.1.- La negociació col·lectiva**

La constitució espanyola de 1978 reconeix la negociació col·lectiva com a dret fonamental, que vincula a tots els poders públics i de la qual sorgeix la norma més peculiar del Dret del treball: el conveni col·lectiu.

El conveni col·lectiu és un pacte entre treballadors i empresaris a través del qual es fixen les condicions per les quals han de regir-se les relacions laborals dins del seu àmbit d'aplicació.

**8.1.1.- Àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu**

El conveni col·lectiu té l'àmbit d'aplicació que acordin les parts que intervenen en la seva elaboració.

- Des del punt de vista del territori al qual s'aplica, el conveni pot ser d'empresa, local, provincial, de Comunitat Autònoma o nacional.
- Des del punt de vista del sector on s'apliqui, el conveni afectarà a una branca de la producció, per exemple, conveni del sector d'indústries químiques o de l'ensenyament privat.
- Dins de cada branca de la producció, el conveni pot afectar a tots els treballadors d'una empresa o a part d'ells.

**8.1.2.- Obligatorietat del conveni**

El conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació; té, per tant, eficàcia general.

Als convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, es poden fixar al mateix les condicions perquè a les empreses que demostrin una situació econòmica delicada es pugui arribar a no aplicar el règim salarial pactat al conveni.

**8.1.3.- Les parts del conveni**

Les parts dels convenis col·lectius són les persones que poden negociar-los

- Els convenis d'empresa, s'acorden pel comitè d'empresa o els delegats de personal i l'empresari.
- Els convenis supraempresarials es pacten de la següent manera:
- Pels treballadors poden negociar els sindicats més representatius a nivell nacional o de Comunitat Autònoma. També poden participar altres sindicats sempre que tinguin com a afiliats el 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal del respectiu àmbit.

- Per l'empresa tenen capacitat per negociar les associacions empresarials que integrin, almenys, el 10% dels empresaris i que ocupin al 10%, els treballadors afectats.

### 8.2.- L'elaboració del conveni col·lectiu

Tant la representació dels treballadors com la dels empresaris pot prendre la iniciativa de la negociació d'un conveni.

Per a això, la part promotora ha de comunicar-ho a l'altra part per escrit; fent constar àmbit al qual el conveni haurà de circumscriure's i les matèries sobre les quals es desitja negociar (jornada, salaris, etc.). Una còpia de l'esmentada comunicació s'ha de remetre a l'administració laboral.

La part que rep la comunicació ha de contestar per escrit i queda obligada en principi, tret que existeixin vicis de forma en la comunicació o que es pretengui revisar un conveni encara en vigor, a constituir la comissió negociadora en el termini d'un mes, establint-se un calendari de negociació.

La comissió negociadora, formada per representants de treballadors i empresaris, és l'encarregada de negociar sobre les qüestions proposades i arribar a acords.

Els acords han de ser presos amb el vot favorable de la majoria dels membres de cada representació. El text del conveni s'ha de formalitzar per escrit.

Donat el caràcter de norma jurídica del conveni col·lectiu, s'han d'acomplir una sèrie de formalitats perquè aquest entri en vigor i obligui tots els treballadors i empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació. Així, el conveni deu:

- Registrar-se a l'oficina administrativa corresponent (hi ha registres a la Direcció general de treball, a les Direccions Provincials de Treball i als Departaments de treball de les Comunitats Autònomes) en el termini de 15 dies des de la firma del conveni.
- Publicar-se al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE) o al Butlletí Oficial de la província corresponent, si el conveni és d'àmbit provincial, en el termini de 10 dies des de la data del registre.

### 8.3.- Contingut i durada del conveni col·lectiu

Els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, quantes afectin a les condicions de treball. Això no obstant, els convenis han d'ajustar-se a un "contingut mínim".

#### 8.3.1.- Contingut mínim

- Les parts que concerten el conveni.
- La determinació de l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal del conveni; per exemple, conveni col·lectiu nacional dels treballadors de metall per a l'any 2000.
- Les condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial que estableixi el conveni.
- La forma, condicions de denúncia del conveni, i el termini de preavís per a l'esmentada denúncia.

La designació d'una comissió paritària, formada per una representació de les parts negociadores del conveni, per entendre de quantes qüestions li siguin

atribuïdes (per exemple, interpretar articles del conveni quan existeixi discrepància entre les parts sobre el seu significat).

#### 8.3.2.- Durada

La durada del conveni col·lectiu és la que fixin les parts; és normalment anual o bianual.

Quan el conveni col·lectiu estigui arribant al seu terme, és necessari que la part a la qual li interessi denunciar l'arribada del termini d'acabament, ja que, en cas de no fer-ho, es produeix la pròrroga del conveni per un any. El termini de denúncia el fixa el propi conveni; sol ser de dos o tres mesos. El conveni col·lectiu que succeeix a un conveni anterior el deroga en la seva integritat, llevat els aspectes que expressament es mantinguin.

#### 8.3.3.- Adhesió i Extensió

En les respectives unitats de negociació, les parts legitimades per negociar podran adherir-se, de comú acord, a la totalitat d'un Conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguessin afectades per un altre, comunicant-ho a l'autoritat laboral competent a efectes de registre.

El Ministeri de Treball i Afers Socials, o l'òrgan corresponent de les Comunitats Autònomes amb competència en la matèria, podran estendre les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats per als mateixos de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un Conveni col·lectiu, per l'absència de parts legitimades per això.

La decisió d'extensió s'adoptarà sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que reglamentàriament es determini, la durada de la qual no podrà excedir de tres mesos.

#### 8.4.- Els convenis del sector del Comerç, Oficines i Despatxos i Sidrometal·lúrgiques

Aquest capítol consta dels següents apartats

- . - Conveni Col·lectiu. Comerç de la Província de Girona
- . - Conveni Col·lectiu. Oficines i Despatxos de Catalunya
- . - Conveni Col·lectiu. Indústries Siderometal·lúrgiques de la Província de Tarragona

##### 8.4.1.- Conveni Col·lectiu. Comerç de la Província de Girona

###### RESOLUCIÓ

de 29 de setembre de 1998, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 1998-1999 (codi de conveni 1700035).

Transcripció literal del text signat per les parts

###### CONVENI

col·lectiu de treball per al comerç en general de la província de Girona 1998-1999

Article 1

### Àmbit funcional

Queden sotmeses a les estipulacions del present Conveni totes les empreses en l'àmbit funcional fixat en l'article 2 de l'Acord Laboral d'àmbit estatal pel Sector del Comerç, de 21 de març de 1996, BOE de 9 d'abril, i també les de comerç de la construcció, el vidre i la ceràmica, excepte en el cas que sectorialment hi concorri un altre Conveni amb millors condicions.

### Article 2

#### Àmbit personal

Queden adscrits a aquest Conveni tots els treballadors de les empreses compreses en l'àmbit funcional en l'article anterior.

### Article 3

#### Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni regeixen en l'àmbit de la província de Girona.

### Article 4

#### Àmbit temporal

Independentment de la data de publicació en el Diari Oficial, aquest Conveni tindrà vigència el dia de la seva signatura. La duració és de 24 mesos, és a dir, fins el dia 31 de desembre de 1999.

Les condicions econòmiques pactades en el present Conveni tenen efectes retroactius des del dia 1 de gener de 1998.

### Article 5

#### Pròrrogues

El Conveni es prorrogarà per períodes anuals si no el denuncia qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data del seu venciment.

### Article 6

#### Garantia 'ad personam'

S'estableix, com a clàusula de garantia 'ad personam', que s'han de respectar les condicions més beneficioses de què individualment puguin gaudir alguns treballadors en el moment de ser aprovat el present Conveni.

### Article 7

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni formen un tot indivisible, i en la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament.

### Article 8

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni són compensables i absorbibles en còmput anual, i es respectaran de la mateixa manera les situacions personals.

### Article 9

#### Publicitat

Les empreses afectades pel present Conveni procuraran que el coneguin els treballadors que hi estan adscrits, tot disposant d'exemplars per ser consultats en cada centre de treball.

#### Article 10

##### Comissió Paritària

Per tal d'interpretar el present Conveni i vigilar-ne el compliment, es crea la Comissió Paritària, que està integrada per 8 vocals, 4 en representació social i 4 més en representació de les empreses. Aquesta Comissió té, entre d'altres funcions, les següents:

- a). Emissió de dictàmens, quan li siguin requerits, sobre la interpretació del present Conveni.
- b). Intervenció davant l'Administració pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.
- c). Elaboració d'informes en les modificacions de les condicions de treball, especialment en l'àmbit de vacances, jornada i hores extraordinàries, quan afectin una empresa de 5 o més persones.
- d). Assessorament i, si escau, elaboració d'informe, en les qüestions relatives a la classificació professional.
- e). Intervenció mediadora en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afectin 5 o més persones en una mateixa empresa.
- f). En general, aquesta Comissió ha de ser informada i escoltada en qualsevol conflicte col·lectiu, i especialment abans de la presentació d'expedients administratius socials per part de les empreses.
- g). Funcions de la Comissió Paritària en la prevenció de riscos laborals:

Pel període de vigència d'aquest Conveni, la Comissió Paritària controlarà que les empreses desenvolupin el 'Pla de prevenció de riscos laborals'. En compliment d'aquest objectiu, la Comissió Paritària podrà controlar les revisions mèdiques que es fan als treballadors, tant les de la seva incorporació com les anuals de seguiment, podent sol·licitar les certificacions pertinents.

També serà coneixedora de la feina dels Delegats de Prevenció i les hores dedicades a prevenció, i així mateix podrà exigir-ne la pertinent informació. La Comissió Paritària s'ocuparà també d'estudiar i elaborar una proposta que reculli en quina situació i en quines circumstàncies, determinades empreses podran, per raons econòmiques, desvincular-se de l'aplicació dels efectes salarials del Conveni si reuneixen els requisits que acordi aquesta Comissió.

Els acords de la Comissió Paritària requeriran, per ser vàlids, el vot favorable de la meitat més un dels vocals que la componen.

Si no s'arriba a un acord amb la Comissió Paritària en qualsevol qüestió que sigui plantejada, les parts quedaran lliures per exercir totes les accions que considerin pertinents davant els òrgans jurisdiccionals que calgui, si bé la Comissió Paritària, d'una manera genèrica, recomana en aquests casos que les parts recorrin al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Es fixa com adreça de la Comissió Paritària els següents domicilis:

Seu CCOO: carrer Miquel Blay, 1-3 5a planta del municipi de Girona.

Seu UGT (SGTESE): Terminal autobusos, despatx L del municipi de Lloret de Mar.

Seu patronal: Despatx del Sr. Joan Casadevall Canals, carrer Nord núm. 17 baixos-dreta del municipi de Girona.

Organització del treball

#### Article 11

##### Jornada de treball

S'estableix un còmput anual de 1.810 h de treball, distribuïdes en 40 h setmanals, amb un descans d'un dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el diumenge de Rams i el 31 d'octubre, pot fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada treballador descansi durant mitja jornada un altre dia laborable de la setmana. El comerç a l'engròs de la província de Girona, a part del tancament preceptiu del diumenge, també ha de tancar el dissabte a la tarda.

En les localitats que tradicionalment fan mercat el diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'han de compensar els treballadors que no descansin el dissabte anterior amb un descans, incrementat en una hora, un altre dia feiner de la setmana.

En la jornada continuada s'estableix un descans de 25 minuts per prendre un refrigeri, que s'ha de computar com a treball efectiu.

Es considerarà jornada continua a partir de 5 h 30 min seguides de treball, en relació al previst en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

El temps mínim de repòs en la jornada partida ha de ser, com a mínim, d'una hora i trenta minuts (1.30 h).

En aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 h anuals, de les quals 45 les ha de distribuir directament la direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social, o bé amb els treballadors afectats, en el supòsit que la representació social estigui absent.

La distribució de jornada, que en cap cas comportarà una jornada superior a 9 h, ha de ser comunicada als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals. Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants dels treballadors, pugui modificar-se el nombre d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.

S'entén com a treball nocturn el que es realitzi entre les 22 h i fins les 6 h del matí. La seva retribució serà la del Conveni, incrementada en un 20 %.

#### Article 12

##### Festivitats

Pel que fa a les festivitats, ha de ser norma reguladora el calendari oficial vigent aprovat per la Generalitat de Catalunya per a cada any, amb la inclusió de les festes locals també aprovades per la Generalitat. Si aquestes festes s'escauen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores que s'hagin treballat s'han d'abonar afegint-hi un 30 % del preu de l'hora convencional; les empreses

poden pactar amb els seus treballadors qualsevol fórmula que signifiqui una millora en el preu d'aquestes hores, o bé poden compensar-les amb un descans que complaigui totes dues parts.

#### Article 13

##### Vacances

El personal adscrit al present Conveni ha de gaudir cada any de 30 dies naturals de vacances. Les vacances les ha de fixar la direcció de l'empresa, com a resultat de la negociació que ha de mantenir amb els representats dels treballadors, o amb els mateixos treballadors en cas d'absència dels seus representants. Si no gaudeixen de 21 dies naturals ininterromputs de vacances en el període comprès entre l'1 de maig i el 10 d'octubre, ambdós inclusivament, els treballadors tenen dret a una compensació de 5 dies més de vacances, a elecció de l'empresa, que seran substituïts pel seu equivalent en salari.

#### Article 14

##### Ascensos

Les vacants que es produeixin a l'empresa han de ser cobertes preferentment per treballadors de la categoria immediata inferior, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si els treballadors demostren la seva capacitat, que en tot cas ha de ser valorada per la direcció empresarial.

Les proves de capacitat les ha d'organitzar l'empresa, i n'ha d'informar de l'execució i dels resultats als representants dels treballadors.

#### Article 15

##### Llicències

En els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica o defunció, d'ascendents o descendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de 'parella de fet', els treballadors han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas perquè els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 16

##### Personal que es dedica a l'autovenda

El personal que, conduint un vehicle de l'empresa, s'encarrega de fer la venda, la distribució i el cobrament fins a la seva total conclusió en les rutes que se li encomana l'empresa, encara que estigui en possessió del permís de conduir de primera classe, ha de ser equiparat a la categoria d'oficial d'oficis diversos.

En el cas que un conductor professional al servei de l'empresa pateixi un accident qualificat de laboral, i com a conseqüència d'aquest fet li sigui retirat temporalment el permís de conduir, l'empresa l'ha d'ocupar durant aquest període en un altre lloc de treball.

##### Control de contractació

#### Article 17

Les empreses afectades pel present Conveni poden contractar treballadors d'acord amb les modalitats de contractació previstes en la legislació vigent.

S'encomana als representants legals dels treballadors el fet de vetllar pel compliment de tot allò que les lleis estableixen en matèria de contractació. Per a això, han de conèixer trimestralment la situació i les previsions de contractació laboral de l'empresa.

Igualment, en ús de les seves funcions, els representants legals dels treballadors han d'exigir l'observança dels drets i de les obligacions que es derivin dels contractes de treball.

### 17.1..Contractes a temps parcial:

El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectives sigui superior a 12 h setmanals i a 48 h mensuals.

### 17.2..Contracte per a la formació:

El contracte de treball en pràctiques únicament es podrà concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

No podran celebrar-se contractes d'aprenentatge pel Nivell VIII del Conveni.

El salari dels aprenents ve fixat en les taules salarials que figuren a l'annex d'aquest Conveni i els imports corresponen a 34 h setmanals efectives de treball.

### 17.3..Seguiment dels contractes de posada a disposició:

Les Empreses de Treball Temporal (d'ara endavant ETT) estan obligades a posar a disposició de la Comissió Paritària còpia dels contractes que estableixin amb les empreses del sector. Aquesta Comissió ha de valorar les causes i les circumstàncies de la signatura de contractes, i ha de fer el seguiment dels contractes per evitar actuacions fraudulentas.

Els treballadors contractats per les ETT que prestin els seus serveis en empreses vinculades a aquest Conveni, han de percebre el salari que els correspondria en el nivell de l'ocupació que exerceixin en el sector, incrementat amb un plus d'eventualitat d'un 10 %.

Règim econòmic, millores i remuneracions

## Article 18

### Plus distància i desplaçament

S'acorda la creació del plus distància i desplaçament de manera generalitzada per a tots els treballadors, per compensar i indemnitzar, de manera genèrica, les despeses i el temps de desplaçament que inverteixin per a acudir al seu centre de treball.

Aquest plus ha de tenir una quantia anual de 34.152 PTA i s'ha d'abonar en 12 pagaments mensuals a raó de 2.846 PTA/mes. Aquest import no és absorbible ni compensable.

## Article 19

### Antiguitat

El complement personal d'antiguitat queda substituït pel plus de vinculació a l'empresa i deixarà de meritar-se a partir del 31 de desembre de 1998.



En les properes i futures negociacions les parts es comprometen a que el plus de vinculació s'incrementi en el mateix percentatge que les altres retribucions, i s'aplicarà en el salari mensual i en les pagues.

En les taules salarials que figuren en l'annex, s'afegeix el càlcul del plus de vinculació a raó de la categoria professional i data d'ingrés a l'empresa.

**Article 20****Plus per coneixement d'idiomes**

Els treballadors amb coneixements acreditatius, davant l'empresa, d'una o més llengües estrangeres, sempre que aquest coneixement sigui requerit i pactat amb l'empresa, han de percebre un augment del 10 % del seu salari base per cada idioma o llengua que acreditin conèixer i que es requereixi per a l'exercici del seu treball.

**Article 21****Gratificació especial per ordenació d'aparadors**

El personal que, no estant classificat com a aparadorista, tingui, això no obstant, amb caràcter normal la funció d'ornamentació d'aparadors, té dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10 % del seu salari base i l'augment per anys de servei.

**Article 22**

Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem:

Aquest plus el rebran aquelles persones que la major part de la jornada utilitzin pel seu treball màquines elevadores i transport de magatzem i s'ocupin del manteniment. El seu import, per la vigència d'aquest Conveni, serà de 2.000 PTA per 12 pagues. L'import d'aquest plus no serà absorbible ni compensable.

**Article 23****Permís per jubilació**

Quan es produeixi la jubilació d'un treballador amb més de 20 anys de servei a l'empresa, ha de rebre de l'empresa l'import íntegre de dues mensualitats, incrementat amb tots els emoluments inherents a la jubilació, i es respectaran les ajudes superiors que per aquest concepte vingui donant l'empresa.

Jubilació anticipada: la jubilació anticipada es regularà d'acord amb el que estableix el RD 1194/85.

**Article 24****Ajut per defunció**

En cas de defunció del treballador pertanyent a l'empresa almenys des de fa un any, aquesta queda obligada a satisfer als seus drethavents l'import de dues mensualitats iguals a l'última que el treballador va percebre, incrementat amb tots els emoluments inherents al concepte de defunció.

**Article 25****Malaltia**

Les empreses adscrites al present Conveni, i sense perjudici de les condicions més beneficioses que existeixin, en el cas de malaltia comuna o professional i d'accident, sigui laboral o no, s'han d'observar les normes següents:

1) El personal adscrit en el règim d'assistència de la Seguretat Social, a més dels beneficis que aquesta atorga, hi té dret en cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident degudament acreditat, del personal adscrit en el règim assistencial de la Seguretat Social; l'empresa ha de completar les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les retribucions, fins al límit de 12 mesos, encara que el treballador hagi estat substituït.

2) El personal que amb caràcter obligatori no estigui acollit a Seguretat Social i que opti per gaudir de la cobertura del règim general, ha de percebre, amb càrrec a l'empresa, els mateixos beneficis econòmics que els qui reglamentàriament estiguin inscrits en aquesta assegurança; és a dir, s'ha de deduir en tot cas l'import de les prestacions que hagués de rebre de la Seguretat Social en el supòsit que voluntàriament s'inscrivissin.

3) Al personal que en cas de malaltia comuna o accident no laboral no tingui complert un període de cotització de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa està obligada a satisfer-li la retribució bàsica fins que sigui cobert aquest període de carència.

#### Article 26

##### Roba de treball

Als treballadors que calgui, l'empresa els ha de proveir obligatòriament d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'útils de treball, de les conegudes típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús aconsella. La provisió d'aquestes peces de roba s'ha de fer quan comença la relació laboral entre l'empresa i el treballador en el nombre de dues peces, que es renovaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys la meitat.

#### Article 27

##### Plus per treballs tòxics, insalubres o perillosos

Totes les activitats o manipulacions que comportin penositat, toxicitat, insalubritat o perillositat, s'han de regir per les disposicions legals sobre aquesta matèria i han de ser objecte de regulació en els reglaments de règim interior de les empreses. El personal que treballi en cambres frigorífiques, i que hi hagi de romandre per un temps com a mínim del 25 % de la seva jornada laboral, amb independència del fet que se'l doti de peces de roba adequades per a la seva comesa, ha de percebre un plus del 20 % del seu salari base.

#### Article 28

##### Dietes

El personal que dins la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius de feina ha de ser indemnitzat per les despeses que justifiqui.

Quan per necessitats de feina els treballadors s'hagin de desplaçar amb vehicle propi rebran una indemnització de 25 PTA/Km.

#### Article 29

**Servei militar o civil substitutori**

El personal que s'incorpora al servei militar o al servei civil substitutori té el dret que se li respecti el lloc de treball durant el temps que duri aquest servei, i ha de reincorporar-se a l'empresa un cop transcorreguts 15 dies després d'haver-se llicenciat. El personal que porti dos anys prestant serveis en una empresa en el moment de ser incorporat al servei militar o servei civil substitutori, té dret a percebre una gratificació extraordinària de la mateixa quantia que si estigués present en el lloc de treball.

**Article 30****Indemnització per invalidesa o mort per accident**

Les empreses han d'establir en la forma que cregui més idònia una assegurança de 4.000.000 PTA a favor de les persones legalment beneficiàries dels treballadors que pateixin un accident que comporti la defunció o la invalidesa en els graus de TOTAL, ABSOLUTA i GRAN INVALIDESA. Aquest accident ha d'haver ocorregut exclusivament durant la prestació del treball o 'in itinere'.

**Article 31****Hores extraordinàries**

La realització d'aquestes hores ha de ser voluntària i de conformitat amb tot allò que preveu la legislació vigent.

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar un 20 % a l'hora ordinària.

Durant els anys 1998 i 1999, i sense perjudici del que puguin pactar les empreses amb els seus treballadors, el 50 % de les hores extraordinàries que es facin s'han de compensar amb períodes de descans retribuït.

**Article 32****Gratificacions extraordinàries**

Els treballadors vinculats al present Conveni tenen dret a 3 gratificacions extraordinàries, que són les de Nadal, juliol i beneficis; el seu import és el d'una mensualitat de salari base, plus conveni i, si escau, antiguitat.

**Article 33****Comissions**

Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per als treballadors, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, a les persones interessades. La quantia i els altres criteris per a l'aplicació de les comissions s'han de negociar anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.

**Article 34****Plus de responsabilitat**

Els treballadors que de manera habitual tinguin encomanades funcions pròpies d'una categoria superior han de percebre un plus quantia, el qual ha de ser el resultat d'incrementar en un 15 % el seu salari base.

**Article 35****Venda d'articles a preu especial**

Els treballadors tenen dret a adquirir de l'empresa on prestin servei, els articles o productes destinats exclusivament al seu personal, al preu de cost més les despeses d'estructures de la seva empresa.

Drets socials, promoció i formació

**Article 36****Maternitat**

En el supòsit de part, la suspensió amb reserva de lloc de treball té una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de l'interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, podent el pare fer ús d'aquestes per tenir cura del seu fill en cas de mort de la mare.

Malgrat l'exposat anteriorment, en el cas que la mare i el pare treballin, aquella, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar a que el pare gaudeixi de fins a 4 de les últimes setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, a excepció que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi risc per a la seva salut.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura del seu fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció a comptar des de la data del seu naixement.

Els successius fills donen dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballin només un d'ells pot exercir aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència segons l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat; el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals serà 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.

**Article 37****Drets sindicals**

Els delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:

Empreses d'1 a 100 treballadors: 20 hores.

Empreses de 101 a 250 treballadors: 24 hores.

Empreses de 251 a 500 treballadors: 32 hores.

Empreses de 501 en endavant: 40 hores.

El crèdit horari especificat aquí pot ser acumulat trimestralment, prèvia comunicació a l'empresa o a la Comissió Paritària.

L'empresa, amb els seus delegats o membres del Comitè, pot pactar l'acumulació d'hores de diferents membres en un o en diversos d'ells, sense superar el màxim total d'hores disponibles.

Els sindicats majoritaris, en les empreses amb una plantilla superior a 150 treballadors, i seguint el procediment legal previst, poden establir la figura del delegat sindical.

Es disposa que els treballadors que resultin elegits per a càrrecs de representació sindical en l'àmbit comarcal, i en un màxim d'un per empresa en l'àmbit territorial del present Conveni, poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència.

#### Article 38

##### Formació

Per a la formació professional dels treballadors es destinen, dins de l'horari laboral, 80 h anuals, de les quals la meitat han de ser retribuïdes per l'empresa com si es tractés de la prestació de treball efectiu.

#### Article 39

##### Preavis per cessament

Els treballadors que voluntàriament vulguin cessar en el servei de l'empresa estan obligats a comunicar-ho d'acord amb els següents terminis:

a). Directius, encarregats i tècnics superiors: 1 mes

b). Resta de personal: 15 dies

L'incompliment de la comunicació a l'empresa en els terminis indicats dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del salari d'un dia per cada un dels d'endarreriment en el preavis.

L'empresa ha de lliurar la proposta de saldo i quitança als treballadors que hagin de cessar, amb una antelació de 5 dies i està obligada al seu abonament el dia que es produeixi el cessament efectiu, i ha d'indemnitzar qualsevol demora en el pagament amb l'interès legal més tres punts.

#### Article 40

##### Permís no retribuït

Els treballadors vinculats al present Conveni han de disposar d'un màxim de 3 dies laborables a l'any sense dret a retribució que podran dedicar a 'assumptes propis' sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'un sol cop, però de cap manera s'utilitzaran per ampliar períodes de vacances ni com a 'pont' entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

Programa d'actuacions preferent per la modernització del sector

#### Article 41

L'àmbit i el 'modus' en què s'exerceix l'activitat del comerç i, en especial, el que significa l'adaptació de la informàtica en els processos intermedis, fan necessari que la Patronal, CCOO i UGT introdueixin en el Conveni mesures participatives i d'estímul a la formació, que en definitiva han de contribuir a una millor professionalització del sector i que s'estructura de la manera que a continuació s'exposa:

a).Adequació del temps de treball:

Per adequar l'efectivitat de les hores del còmput anual previstes en l'article 11 del Conveni, s'amplien els festius en dues jornades anuals que els treballadors gaudiran segons decideixi l'empresa, acumulant-los o no al període de vacances, podent ser compensades econòmicament com si es tractés d'hores extraordinàries.

S'aconsella que les empreses, amb la representació dels treballadors, negociïn la inclusió d'aquests festius en el calendari laboral.

b).Incentius a la formació:

Els treballadors que acreditin 200 h de formació especificada pel Sector del Comerç, impartides en el centre de formació de CCOO (CEPROM) o el centre de formació d'UGT (IDFO) els ha de ser convalidada la formació rebuda com 180 dies d'experiència en el ram, la qual cosa tindrà efectivitat per les persones incloses en el nivell VIII de la taula de retribucions del Conveni.

c).Participació dels treballadors en la negociació del Conveni:

Les parts signants del Conveni entenen que la negociació col·lectiva és l'instrument idoni per plantejar i cercar les solucions a les diferents qüestions tant de naturalesa salarial com en defensa del conjunt dels drets socials que afecten al sector; per aquest motiu es convida a tothom a participar-hi decididament i es crea un cànon per atendre les despeses de la negociació que es regularà de la següent forma:

1r. Els treballadors del sector participaran en les despeses del Conveni en la quantitat de cinc mil pessetes (5.000 PTA) anuals per cada un d'ells, que li seran retingudes per l'empresa, qui tindrà l'obligació de remetre-les, en un termini no superior a 20 dies, a la Comissió Paritària del Conveni, en els domicilis que s'esmenten a l'article 10, o bé al compte que s'ha d'obrir en una entitat bancària i que la Comissió Paritària comunicarà oportunament als obligats al pagament.

2n. Els treballadors afiliats a les Centrals Sindicals CCOO i UGT queden dispensats del pagament del cànon fixat, ja que del seu import se'n fan càrrec les dites organitzacions, les quals es veuran obligades a l'expedició de certificats on s'hi ha de fer constar que els treballadors estan al corrent del pagament del cànon esmentat.

3r. Els treballadors que acreditin que estan al corrent de pagament del cànon de negociació rebran, com avançament a compte de les negociacions del proper Conveni, i amb efectes a partir de l'1 de gener següent a l'últim Conveni signat, l'automàtica aplicació a cadascun dels nivells salarials del 50 % de l'IPC real de l'anterior exercici, sense perjudici de la pertinent revisió salarial si n'hi hagués.

4t. En cap cas es podrà exigir el pagament del cànon de negociació sense que el treballador hagi demostrat positivament la seva voluntat de fer-ho i hauran de comunicar-ho a la empresa en un termini màxim de 2 mesos des de la publicació d'aquest Conveni.

5è. Les organitzacions signants del Conveni es comprometen a donar l'adequada publicitat de la vigència del cànon de negociació a fi i efecte de que a cap dels treballadors li siguin retinguts imports sense que ells n'estiguin assabentats i hi prestin la seva conformitat.

**d).Compensació per despeses:**

El desenvolupament de l'activitat comercial i el servei al públic dels treballadors vinculats a aquest Conveni presenta una particular idiosincràsia lligada al que es denomina 'tracte directe' amb el públic en general i, per això, la 'presència' i 'la imatge' de cara al públic es converteixen en elements indispensables i inherents a la prestació d'un bon servei al client. Per tal motiu es crea un 'plus de presència i imatge' per tal d'indemnitzar els treballadors per les despeses que hagin de suportar en motiu del seu treball i que, genèricament, es poden definir com a despeses relatives a roba (independentment de les peces de treball que l'empresa entrega), manteniment i neteja d'aquestes i dels uniformes entregats per l'empresa, a més dels complements afins com poden ser: corbates, gorres etc. i maquillatge, pintura, perfumeria, etc.

L'import de l'esmentat plus ve fixat per cada categoria en les taules salarials.

**Article 42****Pla de foment de la contractació:**

Les parts signants d'aquest Conveni han decidit, pel període de 3 anys, fins al 31 de desembre del 2000, i amb la finalitat de fomentar l'estabilitat de l'ocupació en el sector i alhora la seguretat en les condicions de treball, emprendre les mesures que a continuació es relacionen:

**a).Potenciar la contractació indefinida:**

a.1) En base a l'acord interconfederal per l'estabilitat en l'ocupació, assolit entre CCOO, UGT i patronal el passat 8 de maig de 1997, i que té com a objectiu potenciar la contractació indefinida, els contractes de duració determinada que es signin a partir del 17 de maig de 1998 i que es transformin en indefinits durant la vigència d'aquest pla, els serà d'aplicació el que estableix la Llei 63/1997, de 26 de desembre, i totes aquelles modificacions posteriors que puguin produir-se, en virtut del que estableix la Disposició addicional primera, 1.b) de l'esmentada llei.

a.2) Les empreses de més de 40 treballadors venen obligades, durant el període de vigència d'aquest pla, a transformar en fixos un nombre de treballadors equivalent al 25 % dels contractes temporal o eventualment, fent-se el còmput per jornades anuals.

b).Els contractes regulats en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima de 13,5 mesos, dins un període de 18 mesos.

b.1) La Comissió Paritària controlarà i validarà l'existència de les circumstàncies que donen lloc al mateix.

b.2) Trimestralment, les empreses de més de 40 treballadors remetran a dita Comissió còpia bàsica dels contractes eventuais celebrats.

b.3) Les empreses de menys de 40 treballadors podran demanar a la Comissió Paritària, explicant les circumstàncies que l'aconsellen, que validi els contractes signats.

b.4) En el moment de la finalització de contracte, els treballadors que no esdevinguin fixos tindran dret a una indemnització equivalent a 10 dies de salari per any de servei.

**Disposicions finals**

### Article 43

#### Annexos

Les taules de nivells retributius, de retribucions econòmiques i d'antiguitat que s'incorporen al present Conveni, en formen part i tenen força d'obligar.

### Article 44

#### Clàusula de revisió salarial

Per l'any 1999 s'aplicaran, automàticament, els percentatges d'increment negociats per l'any 1998, en la mateixa proporció a cadascuna de les categories.

#### Clàusula de garantia salarial

Per al supòsit que l'índex de preus al consum (IPC) a 31 de desembre de 1998 superi el 2,1 %, es produirà una revisió salarial sobre l'excés del dit tant per cent, amb efectes a partir del dia 1 de gener de 1999.

La mesa negociadora del Conveni es reserva la facultat que la revisió salarial, si es produeix, pugui aplicar-se en forma d'una sola paga durant el primer trimestre del 1999.

### Article 45

#### Dret supletori

En tot allò no previst i acordat en aquest Conveni, hom s'até a allò que disposen l'Estatut dels treballadors i les disposicions especials que el despleguen; el vigent acord laboral d'àmbit estatal pel Sector del Comerç, de 21 de març de 1996, publicat al BOE el dia 9 d'abril de 1996 i disposicions complementàries, acords que, malgrat la vigència que tenen establerta, les parts es remeten al seu contingut, mentre no existeixi disposició substitutòria.

### Article 46

#### Assetjament sexual:

D'acord amb el que disposa l'article 16.10 del vigent acord laboral d'àmbit estatal pel Sector del Comerç, de 21 de març de 1996, publicat al BOE del dia 9 d'abril de 1996, serà considerada falta molt greu qualsevol conducta, en l'àmbit del treball, que atempti greument al respecte de la dignitat i intimitat mitjançant ofensa verbal o física amb menyspreu al sexe. Si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició superior dins l'àmbit laboral, això suposarà un agreujament.

#### Disposició addicional

#### Normalització lingüística

### Article 47

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, es redactaran també en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representants dels treballadors ho considerin oportú, es crearà una Comissió Paritària de



Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'Empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es considerin oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i Treball, la creació d'un Servei Lingüístic d'Empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

Nivells retributius del Conveni col·lectiu de treball en el comerç en general de la província de Girona

Nivell I. Titulats de grau superior

Nivell II. Titulats de grau mitjà, director/a i director/a administratiu/iva

Nivell III. Cap de divisió, cap de personal, cap de compres, cap de vendes, encarregat/ada general, cap administratiu, secretari/a de direcció, cap de comptabilitat, cap de serveis, cap de secció administrativa

Nivell IV. Cap de sucursal, cap de magatzem, cap de secció mercantil, encarregat/ada d'establiment

Nivell V. Viatjant, comptable, caixer/a, operador/a de màquines d'informàtica, dibuixant, cap de grup, dependent/a major, conductor/a de vehicle amb carnet de classes C, D i E

Nivell VI. Dependent/a, conserge, oficial/a administratiu/iva, oficial/a d'oficis diversos, cobrador/a, conductor/a de vehicles amb carnet de classe B i aparadorista

Nivell VII. Ajudant/a d'oficis diversos, telefonista, ascensorista, vigilant/a, vigilant/a nocturn/a, ordenança, porter/a, mosso/a especialitzat/ada, auxiliar de caixa de 18 o més anys, auxiliar administratiu/iva, auxiliar de màquines d'informàtica, operador/a terminal de caixa informatitzada

Nivell VIII. Ajudant/a de dependent amb menys de tres anys d'experiència en el ram. Aquest nivell serà, en la futura negociació, objecte de revisió

Nivell IX. Aprenent/a amb contracte registrat de menys de 18 anys. Auxiliar de caixa de 16 i 17 anys

Nivell X. Aprenent/a de 18 a 21 anys

#### 8.4.2.- Conveni Col·lectiu. Oficines i Despatxos de Catalunya

##### RESOLUCIÓ

de 20 de gener de 1997, per la qual s'ordena la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya, per als anys 1996-1999.

Traducció del text original signat per les parts.

##### CONVENI

col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya, per als anys 1996-1999.

##### Capítol 1

##### Disposicions generals

### Article 1

#### Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials Fomento del Trabajo Nacional, Patronal de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya i Asociación Española de Informes Comerciales d'una part, i els sindicats Unión General de Trabajadores i Comissió Obrera Nacional de Catalunya d'altra.

### Article 2

#### Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a totes aquelles activitats d'oficines i despatxos i serveis en general.

### Article 3

#### Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a totes aquelles empreses i treballadors inclosos en qualsevol dels següents supòsits:

3.1 Empreses i treballadors que desenvolupin les relacions de feina a empreses l'activitat principal de les quals sigui la definida a l'article 2n d'aquest Conveni i que no tinguin Conveni col·lectiu d'aplicació propi.

3.2 Empreses i treballadors que pertanyin als grups professionals de l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, sempre que l'activitat de l'empresa no sigui d'oficines i despatxos i serveis en general i no tinguin Conveni col·lectiu aplicable, o que apliquin un Conveni que no inclogui el personal definit a l'article 13 d'aquest Conveni col·lectiu.

El personal d'alta direcció queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el previst al Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

### Article 4

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

### Article 5

#### Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de quatre anys. La seva vigència s'inicia l'1 de gener de 1996 i finalitza el 31 de desembre de 1999, llevat d'aquells articles en què s'estableixin expressament diferents períodes de vigència.

### Article 6

#### Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts firmants podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu abans de l'1 d'octubre de 1999. Per tal que la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a les altres parts, comunicació que haurà de registrar-se al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Si no es produís l'esmentada denúncia, s'entendrà que el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals. En aquest cas, tots els conceptes econòmics

s'incrementaran aplicant-los l'IPC corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional, publicat per l'Institut Nacional de Estadística.

#### Article 7

##### Compensació i absorció

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

#### Article 8

##### Garantia "ad personam"

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

#### Article 9

##### Nul·litat d'una clàusula

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

#### Capítol 2

##### Organització de la feina i funcions

#### Article 10

##### Organització de la feina

L'organització de la feina serà facultat de la direcció de l'empresa en els termes previstos a l'article 20 del TRET.

#### Article 11

##### Contingut de la prestació laboral

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional serà pactada entre l'empresa i el treballador. La categoria professional s'haurà de reflectir segons s'estableix en l'article 13 o 14 d'aquest Conveni col·lectiu.

#### Article 12

##### Classificació professional

12.1 La classificació professional queda configurada en els següents grups professionals:

Grup 1. Titulats/des

Grup 2 . Personal administratiu

Grup 3. Tècnics/ques d'oficina

Grup 4. Especialistes d'oficina

Grup 5. Subalterns/nes

Grup 6. Oficis diversos

12.2 Els grups professionals inclouen, a títol enunciatiu i no limitador, categories professionals.

#### Article 13

##### Definicions de categories professionals

Les categories professionals que es defineixen a continuació descriuen caràcters genèrics i diferencials de les ocupacions i no limiten les funcions inherents que permeten l'establiment de noves formes d'organització de la feina o l'ús de noves tecnologies, ni les tasques assignades a cada categoria professional.

##### Grup 1. Titulats/des

És aquell/a que es troba en possessió d'un títol o diploma oficial de grau mitjà o superior i que resta adscrit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat en relació al títol que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, sempre que presti serveis a l'empresa amb caràcter exclusiu o preferent a canvi d'un sou a preu fet, sense estar subjecte a l'escala habitual d'honoraris de la seva professió.

##### Grup 2. Personal administratiu

###### a) Cap superior

És aquell/a que, amb poders o no, sota la dependència directa de la direcció o la gerència, es fa directament responsable de dos departaments o més, o d'una sucursal, delegació o agència.

Els/les professionals amb dos o més caps a les seves ordres, anomenats oficials majors en algunes oficines, s'assimilen a aquesta categoria.

###### b) Cap de primera

És l'empleat/da capacitat, amb poders o no, que actua sota les ordres immediates del cap superior, si n'hi ha, i que es fa directament responsable d'un o més serveis. S'inclouen en aquesta definició les persones que organitzen i construeixen la comptabilitat de l'empresa.

###### c) Cap de segona

És l'empleat/da, amb poders o no, que sota les ordres immediates del cap de primera, si n'hi ha, s'encarrega d'orientar, dirigir i unificar una secció i de distribuir les feines entre els/les oficials, els/les auxiliars i la resta del personal que en depèn.

El personal que exerceix el càrrec de cap de reporters a les agències d'informació comercial queda inclòs en aquesta categoria. Són tasques seves el control del personal sota les seves ordres i la responsabilitat sobre la bona marxa de la secció, com també resoldre tots els dubtes que es presentin als/les reporters durant la investigació.

Els/les traductors/es i els/les intèrprets jurats/des d'un o més d'un idioma estranger s'assimilen a aquesta categoria.

S'assimilen a aquesta mateixa categoria els/les caixers/res amb signatura que, amb empleats sota les seves ordres o sense, porten a terme sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa. Cal distingir entre els/les que tenen signatura reconeguda en entitats bancàries o de crèdit amb les quals operi l'empresa i els/les que no tenen signatura reconeguda.

**d) Oficial de primera**

És l'empleat/da que actua sota les ordres d'un/a cap, si n'hi ha, i sota la seva responsabilitat porta a terme, amb la mateixa perfecció burocràtica, feines que requereixen iniciatives.

S'assimilen a aquesta categoria:

Els/les intèrprets jurats/des d'un idioma estranger, els/les caixers/res sense signatura i els/les operadors/res de màquines comptables.

Els/les secretaris/àries de direcció que, amb coneixements plens i pràctica de mecanografia i taquigrafia, col·laboren en les tasques personals d'un/a cap de divisió o superior, que fan amb rapidesa feines com ara escrits al dictat, mecanografia, arxiu, atenció al telèfon i relacions públiques, planificació personal, organització de viatges, preparació de dades i gestions diverses. Els caps atesos poden ser més d'un/a, en alguns casos.

Els/les taquimecanògrafs/es en idiomes nacionals que siguin capaços d'escriure 130 paraules per minut i les tradueixin correctament i directament a la màquina. Els/les telefonistes-recepcionistes que poden expressar-se en dos o més idiomes estrangers.

Els/les inspectors/res de zona de les empreses de finançament i venda a terminis la missió dels quals és el control, la vigilància i la inspecció dels cobraments i els informes per a la concessió de crèdits.

**e) Oficial de segona**

És l'empleat/da amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un/a cap o un/a oficial de primera, si n'hi ha, que fa feines de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals de la tècnica administrativa.

A aquesta categoria s'assimilen els/les telefonistes-recepcionistes, els/les reporters d'agència d'informació, els/les quals han de tenir capacitat per investigar informes de les empreses; els/les traductors/res i intèrprets no jurats/des, i els/les caps de visitadors/res de les empreses de finançament i venda a terminis, la missió dels/les quals és la distribució i el control de l'activitat dels/les visitadors/res a càrrec seu.

**f) Auxiliar**

És l'empleat/da més gran de 18 anys que fa operacions administratives elementals i, en general, les operacions purament mecàniques que són pròpies de la feina d'oficina o despatx.

A aquesta categoria s'assimilen els/les telefonistes; els/les visitadors/res de les empreses de finançament i venda a terminis, la missió dels/les quals és la distribució de propaganda i la captació de clients; i els/les cobradors/res-pagadors/res que depenen directament del departament de caixa i que s'encarreguen del cobrament dels rebuts de l'empresa i poden fer liquidacions davant el client, d'informar sobre les peculiaritats de la seva feina i de fer pagaments a càrrec de l'empresa.

**g) Aspirant**

L'aspirant és l'empleat/da menor de 18 anys que s'inicia en feines pròpies d'oficina mentre hi treballa.

### Grup 3. Tècnics/ques d'oficina

#### a) Cap de l'equip d'informàtica

És el/la tècnic/a que s'encarrega de la direcció i de la planificació de les diferents activitats que tenen lloc durant la instal·lació i posada en marxa d'un ordinador de tipus gran, mitjà o petit, i que són responsables dels equips d'anàlisi de les aplicacions i les programacions.

També és feina seva la resolució dels problemes d'anàlisi i la programació de les aplicacions de gestió normals que són susceptibles de ser desplegades per ordinadors.

#### b) Analista

Ha de verificar les anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per obtenir-ne la solució mecanitzada pel que fa a:

Les cadenes d'operacions que cal seguir.

Els documents que s'han d'obtenir.

El disseny dels documents.

Els fitxers de què es tracti i la seva definició.

La posada a punt de les aplicacions.

La creació de jocs d'assaig.

L'enumeració de les anomalies que s'hi poden presentar i la definició del seu tractament.

La col·laboració en el programa de les proves de lògica de cada programa.

La resolució dels expedients tècnics de les aplicacions complexes.

#### c) Programador/a d'ordinador

Li correspon d'estudiar els processos complexos que els/les analistes hagin definit i de confeccionar els organigrames detallats de tractament.

Redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat.

Confeccionar jocs d'assaig, posar a punt els programes, completar-ne els expedients tècnics.

Documentar el manual de consola.

#### d) Programador/a de màquines auxiliars

Planifica la realització de màquines bàsiques i contribueix a la confecció de pannels o targetes de perforació que calguin per a la programació de les esmentades màquines auxiliars.

#### e) Cap de delineació

És la persona que es fa responsable del grup o grups de delineació, tot mantenint l'ordre i la disciplina, i s'encarrega de la rebuda i de la distribució dels treballs, de l'assessorant dels/les delineants perquè l'execució de la feina sigui perfecta. Aquest personal s'assimila a la primera categoria del grup tercer de la taula salarial.

#### f) Delineant-projectista

És l'empleat/da que, tenint en compte les especialitats pròpies de la secció en què treballa, projecta o detalla els treballs del/la tècnic/a superior, sota les ordres del/la qual es troba, o de qui, en cas que no hi hagi un superior immediat, fa allò que concep personalment, segons les dades i condicions tècniques que els clients o l'empresa exigeixin. Aquest personal s'assimila a la segona categoria del grup tercer de la taula salarial.

**g) Delineant**

És el/la tècnic/a capacitat/da per al desplegament de projectes senzills, l'aixecament, i la interpretació de plànols i treballs similars. Aquest personal s'assimila a la tercera categoria del grup tercer de la taula salarial.

**h) Administrador/a de tests**

És l'empleat/da que duu a terme l'aplicació dels tests psicotècnics per a la qualificació del personal d'acord amb els índexs estandaritzats de cada test o bateries de test.

Valora els resultats que s'hagin obtingut i formula l'informe corresponent. Col·labora directament amb els departaments de psicologia establerts a les empreses i depèn del/la graduat/da superior en l'especialitat, si n'hi ha.

**i) Coordinador/a de tractament de qüestionaris**

És el/la professional que necessita conèixer el sistema de fitxes perforades, els programes amb què s'hagin d'explotar els programes que cal codificar i els objectius que s'hagin d'assolir amb el pla de codificació.

Així mateix, li correspon el control i la vigilància dels treballs del departament.

**j) Coordinador/a d'estudis**

És fa càrrec d'un grup d'entrevistadors que desenvolupen la seva activitat en una zona. Són feines seves: donar instruccions als entrevistadors/es d'acord amb les necessitats de cadascun dels estudis, confeccionar normes per a l'execució correcta dels qüestionaris, assenyalar el sistema de revisió i control. Es fa càrrec de la responsabilitat del seu departament directament sota les ordres d'un/a cap de primera i, en cas que no hi hagi aquesta categoria a l'empresa, s'ha de fer responsable de la feina que se li ha encarregat pel que fa a emplenar els qüestionaris, amb dependència del/la cap d'estudis en aquest cas.

**k) Caps d'equip d'enquesta**

Són els/les delegats/des de les empreses a les províncies i han de complir les mateixes funcions, dins els seu àmbit, que els/les coordinadors/res d'estudis.

**l) Cap d'exploració**

La seva missió consisteix a planificar, organitzar i controlar l'exploració de tot l'equip de tractament de la informació a càrrec seu, com també a fer les funcions que corresponen a l'operador/a de consola i a portar la direcció dels equips de control.

**ll) Controlador/a**

La seva missió consisteix a revisar la informació, un cop s'ha rebut, per tal de ser tractada per l'ordinador, i la documentació que ell/a mateix/a ha elaborat. Posteriorment, n'ha d'organitzar la distribució.

**m) Operador/a d'ordinador**

És qui fa funcionar els ordinadors per al tractament de la informació; a més, interpreta i desenvolupa les instruccions i les ordres per fer-ne l'explotació.

#### Grup 4. Especialistes d'oficina

##### a) Cap de màquines bàsiques

És feina seva planificar l'elaboració dels treballs que fan els operadors de màquines bàsiques (perforadores, verificadores, intercaladores, classificadores, reproductores i intèrprets), controlar-ne la perfecció i obtenir el rendiment màxim de l'equip bàsic que hi ha a les seves ordres, com també confeccionar els plànols o targetes de perforació que siguin necessaris per a la programació de les esmentades màquines bàsiques.

##### b) Operador/a de tabuladors

Porta la conducció de les màquines tabuladores i elabora els plànols de les diferents feines que li siguin encarregades.

##### c) Operador/a de màquines bàsiques

És aquell/lla que té un coneixement perfecte de les tècniques que serveixen per a la classificació, la interpretació, la reproducció i la intercalació de les fitxes perforades.

##### d) Dibuint

És l'empleat/da que fa tota mena de rètols, cartells i dibuixos de caràcter senzill sota la direcció d'un delineant-projectista.

##### e) Calcador/a

És l'empleat/da que calca dibuixos en paper transparent, elabora i acota croquis senzills i fa altres feines similars.

f) Perforistes, verificadors/res, classificadors/res Porten a terme la conducció perfecta de les màquines perforadores, verificadores i classificadores.

Han de tenir un coneixement suficient de la tècnica de programació d'aquestes màquines.

##### g) Inspector/a d'entrevistadors

És l'empleat/da més gran de 21 anys que supervisa la feina que han fet els/les entrevistadors/res-enquestadors/res per tal de determinar la correcció del treball i de les normes que l'empresa ha establert; fins i tot poder fer entrevistes mitjançant qüestionari.

##### h) Entrevistadors/res-enquestadors/res

Són els/les empleats/des més grans de 21 anys que fan entrevistes mitjançant qüestionari estandarditzat i aconsegueixen de fer un mínim d'entrevistes en l'espai d'una jornada. S'han d'ajustar en tot a les normes que l'empresa hagi establert.

i) Encarregat/da del departament de reprografia, fotocopiadores, reproductores de plànols, enquadernadores, etc.). És el/la responsable de la posada en marxa dels treballs corresponents. Revisa les planxes d'acord amb els/les encarregats/des dels projectes o estudis. Porta el control dels tiratges. Respon de l'acurada presentació dels treballs i la impressió i de la seva netedat.

#### Grup 5. Subalterns/nes



a) Conserge major

És l'empleat/da que, amb un mínim de cinc persones sota les seves ordres, s'ocupa de mantenir la vigilància i és responsable dels serveis subalterns (ordenances, grums i neteja).

b) Conserge

Té assignada com a missió especial la vigilància de les portes i els accessos als locals de l'empresa.

c) Ordenança

Té aquesta categoria el/la subaltern/a més gran de 18 anys, la missió del/la qual consisteix a fer comandes dins o fora de l'oficina, recollir i lliurar la correspondència, com també altres feines secundàries que ordenin els seus caps.

d) Vigilant

Té a càrrec seu el servei de vigilància diürna o nocturna dels locals.

e) Grums

És el/la subaltern/a de menys de 18 anys que fa encàrrecs, repartiments i altres feines de caràcter elemental.

f) Netejador/a d'apartaments

És la persona que s'encarrega de la neteja dels apartaments habituals.

g) Netejadors/res

S'ocupen de la neteja dels locals de les empreses.

### Grup 6. Oficis diversos

a) Encarregat/da

És la persona especialista en la seva comesa que, sota les ordres directes del/la perit o els/les superiors/res, si n'hi ha, dirigeix els treballs d'una secció, amb la responsabilitat consegüent sobre la manera d'ordenar l'elaboració de les feines que cal fer.

b) Oficials de primera i conductors/res

c) Oficials de segona; mecànics/ques, fusters/res, electricistes, etc. que fan feines pròpies d'un ofici qualsevol i de les categories assenyalades.

Els/les conductors/res d'automòbil són considerats oficials de primera en cas que facin tota mena de reparacions on no calguin elements de taller. En la resta de casos, es consideren, com a mínim, oficial de segona.

Lector/a de comptadors

És l'empleat/da encarregat de fer la lectura dels consums als comptadors de subministrament de les diferents companyies (aigua, gas, electricitat, etc.). S'assimila a la categoria d'oficial de segona.

d) S'assimilen a la categoria d'ajudant els/les professionals que s'esmenten tot seguit:

Operador/a de reproductora de plànols

S'encarrega d'obtenir les còpies d'un original imprès en paper vegetal o qualsevol altre paper, graduant la velocitat d'impressió perquè les còpies tinguin la mateixa nitidesa.

Operador/a de multcopista

S'encarrega del funcionament de la màquina esmentada: ha de fer totes les operacions que siguin necessàries tant per a la conservació de l'aparell com perquè el tiratge de les còpies sigui el més nítid possible. També és feina seva carregar la màquina de tinta, centrar les planxes, netejar-les per a l'arxiu i manipular la màquina amb precisió per tal de mantenir-la en bones condicions.

Operador/a de fotocopiadora

S'encarrega d'obtenir còpies d'un original d'acord amb les especificacions que li hagin demanat i, a més, ha de tenir cura de la neteja i de la posada a punt de la màquina amb vista al seu funcionament correcte.

Article 14

Noves categories professionals

Les ocupacions que no s'ajustin a les definicions de l'article anterior hauran d'incloure en el contracte de treball els seus caràcters genèrics, la retribució econòmica en què es valoren i l'adscripció a un grup professional dels descrits a l'article 12.

Article 15

Mobilitat funcional

El canvi de funcions en el si d'un grup professional tindrà com a úniques limitacions les establertes als articles 39.1 i 39.3 del TRET.

Article 16

Ascensos

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es desenvolupessin funcions superiors a les definides a l'article 13, per un període superior a 12 mesos dins de 18 mesos o a 18 mesos dins de 24 mesos, el treballador podrà reclamar l'ascens corresponent a les funcions per ell realitzades, sense perjudici de la reclamació de les diferències salarials corresponents.

Article 17

Mobilitat geogràfica

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

Capítol 3

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 18

Estructura salarial

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

Article 19

### Complement per antiguitat

El complement d'antiguitat i els havers econòmics que comporta se suprimiran a partir del 31 de desembre de 1997.

A partir de l'esmentada data, quedarà consolidada la quantitat abonada per l'empresa en virtut de l'esmentat complement i es denominarà 'complement ad personam'.

A la quantitat consolidada a partir del 31 de desembre de 1997 li seran aplicables els increments salarials que es fixen en aquest i en els posteriors convenis col·lectius.

### Article 20

#### Gratificacions extraordinàries

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

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

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

20.3 L'empresa podrà prorratejar les gratificacions extraordinàries de març i de setembre en dotze mensualitats. Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors podran prorratejar-se les gratificacions extraordinàries de juliol i desembre.

20.4 El present article entrarà en vigor l'1 de gener de 1997.

### Article 21

#### Dietes

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

#### 21.2 Dieta completa

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

#### 21.3 Mitja dieta

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

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

#### 21.4 Dinar

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

#### 21.5 Quilometratge

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

21.6 Els imports mínims a abonar per a cada un dels conceptes descrits en aquest article queden fixats a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu.

La vigència d'aquest article serà d'1 de gener de 1997 a 31 de desembre de 1997.

### Capítol 4

#### Jornada de feina

##### Article 22

#### Jornada de feina i horari

La durada de la jornada anual de feina serà de 1816 hores de feina efectiva per a 1996; 1808 hores de feina efectiva per a 1997 i 1800 hores de feina efectiva per a 1998 i també per a 1999.

La jornada setmanal tindrà un descans de 48 hores ininterrompudes.

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

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

Amb un preavís mínim d'un mes, les empreses podran augmentar la jornada en una hora diària durant un màxim de 50 dies l'any i disminuir-la, en compensació, amb els mateixos límits i pel mateix temps.

##### Article 23

#### Hores extraordinàries

23.1 Els índexs actuals d'atur aconsellen la conveniència de reduir al mínim les hores extraordinàries, el règim de les quals s'adequarà als següents criteris:

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

23.2 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 com una retribució econòmica equivalent al valor de l' hora ordinària incrementada en un 50%.

##### Article 24

#### Vacances

Els treballadors tindran dret a gaudir de 30 dies de vacances naturals anuals retribuïdes.

El període de vacances serà preferentment de l'1 de maig al 30 de setembre i es determinarà entre empresa i treballador dins dels quatre primers mesos de l'any. En el supòsit que el període de vacances s'estableixi per torns, el treballador que acrediti tenir fills menors d'edat que estudien en el sistema educatiu reglat, tindrà preferència en l'elecció del torn que coincideixi amb el període de vacances docent.

#### **Article 25**

##### **Festes**

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

#### **Article 26**

##### **Permisos**

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament, el permís serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès a l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional en un període determinat s'atendrà al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació personal en els termes establerts legalment o en aquest Conveni col·lectiu.

#### **Article 27**

##### **Excedències**

El règim d'excedències s'ajustarà al que estableix l'article 46 del TRET.

#### **Capítol 5**

##### **Règim assistencial**

#### **Article 28**

##### **Prestacions complementàries per malaltia o accident**

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

- a) 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 l'informe oficial de baixa i fins la data que consti en l'informe oficial d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

b) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització:

A partir del dia d'hospitalització i mentre aquesta duri i el període de convalescència.

c) En cas de malaltia laboral o accident de treball:

A partir del fet que l'hagi causat i fins la data que consti en l'informe oficial d'alta.

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

### Article 29

#### Bestretes

Tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat a l'empresa tindrà el dret de sol·licitar-ne, per casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins l'import de tres mensualitats del salari real. La seva amortització no excedirà del 10 per 100 del salari mensual.

### Article 30

Pagues durant el servei militar o la prestació social substitutòria

Els treballadors que compleixin el servei militar o la prestació social substitutòria tindran dret durant la seva durada a la percepció de dues pagues anuals.

L'import de cadascuna d'aquestes pagues serà d'una catorzena part del salari net anual i les dates límit d'abonament seran a 10 de juliol i a 15 de desembre.

### Capítol 6

#### Contractació

### Article 31

#### Període de prova

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

a) Grup 1: tres mesos.

b) Resta de grups: un mes

### Article 32

#### Contractació eventual

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

Els contractes eventuais realitzats a l'emparedat de l'establert a l'article 15.1b) del TRET i del RD 2546/94 tindran un terme màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

En cas de concretar-se per un terme inferior al màxim, podran prorrogar-se per períodes de 3 mesos fins a arribar a la seva durada màxima.

#### Article 33

##### Contracte d'aprenentatge

Es considera aprenent aquell que, lligat a l'empresa en virtut de contracte d'aprenentatge, s'inicia en els treballs propis de la professió amb l'objectiu d'adquirir una completa capacitat professional, tant teòrica com pràctica.

El contracte d'aprenentatge es regirà per la normativa vigent en cada moment, llevat les següents especificacions: a) L'edat màxima per poder accedir a la contractació d'aprenentatge serà la de vint-i-dos anys.

b) La retribució de l'aprenent, no podrà ser inferior al 60% de la fixada pel Conveni col·lectiu per a l'oficial de segona del grup 2.

#### Article 34

Contractació mitjançant empreses de treball temporal. L'ús de les empreses de treball temporal es regirà per la normativa vigent en cada moment, llevat les següents especificacions:

34.1 Les empreses que es regeixen per aquest Conveni col·lectiu que contractin com a usuàries amb empreses de treball temporal la posada a disposició de treballadors cedits per aquestes, hauran d'exigir que abonin als esmentats treballadors, una retribució igual a la que es tingui establerta per a la realització de feines d'idèntic valor.

34.2 En el supòsit que l'empresa usuària tingui implantat un sistema de retribució variable per quantitat o qualitat de la feina, els treballadors cedits per l'empresa de treball temporal, tindran dret a les percepcions que obtinguin en virtut del sistema establert.

#### Capítol 7

##### Extinció del contracte de treball

#### Article 35

##### Preavis per dimissió del treballador

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis de 7 dies. Si no es produeix, es descomptarà de la liquidació a percebre el salari corresponent als dies no preavisats.

#### Article 36

##### Abandonament del lloc de treball

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

#### Article 37

##### Jubilació

L'edat màxima per treballar serà la de 65 anys, sense perjudici que puguin completar-se els períodes de manca per a la jubilació.

#### Capítol 8

Drets sindicals

Article 38

Tauler d'anuncis

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

A l'esmentat tauler només podran inserir-se, prèvia comunicació a l'empresa, comunicacions de contingut laboral, sindical o professional.

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

Article 39

Reunions, quotes i informació sindical

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

Article 40

Dedicació sindical al Conveni col·lectiu

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

Article 41

Acumulació de crèdit d'hores mensuals

El crèdit d'hores mensuals que correspongui als membres del Comitè d'empresa o delegats de personal en cada centre de treball, podran ser acumulades en un o diversos, sempre que sigui formalment proposat a l'empresa i, això no comporti que el representant dels treballadors gaudeixi d'un número superior al doble que li pugués correspondre, llevat d'acord específic que es pugués produir entre l'empresa i els membres del Comitè d'empresa o delegats de personal.

Capítol 9

Règim disciplinari

Article 42

Règim de sancions

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

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

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

Article 43



### Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

- 43.1 Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
- 43.2 La negligència, deficiència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball.
- 43.3 No atendre el públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència deguda.
- 43.4 La manca de netedat i neteja personal.
- 43.5 No cursar al seu temps l'informe de baixa per incapacitat temporal.
- 43.6 No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- 43.7 Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
- 43.8 La no-comunicació, amb la deguda antelació, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- 43.9 L'embriaguesa ocasional.

### Article 44

#### Faltes greus

- 44.1 Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
- 44.2 Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
- 44.3 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.
- 44.4 La simulació de malaltia o accident.
- 44.5 No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats a la família que afectin l'IRPF o la Seguretat Social.
- 44.6 Canviar, mirar o remenar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització.
- 44.7 Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.
- 44.8 L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- 44.9 Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.
- 44.10 Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.
- 44.11 La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

### Article 45

#### Faltes molt greus

- 45.1 Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada.
- 45.2 El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

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

45.4 Violar el secret de correspondència.

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

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

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

45.8 L'embriaguesa durant el treball.

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

45.10 L'abús d'autoritat.

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

45.12 L'assetjament sexual.

45.13 La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagi estat objecte de sanció.

#### Article 46

##### Sancions màximes

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

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

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

#### Article 47

##### Prescripció de faltes

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà fins:

Les faltes lleus als deu dies.

Les faltes greus als vint dies.

Les faltes molt greus als seixanta dies.

L'esmentat terme de prescripció computarà a partir de la data en què va tenir coneixement de la seva comissió de la falta i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Capítol 10

##### Article 48

##### Clàusula de desvinculació

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

Per a aquelles empreses que acreditin pèrdues en els exercicis de 1995 i 1996.

Per a aquelles empreses que encara que no acreditin pèrdues, passin una situació de crisi que pugui afectar al seu nivell de treball o a la seva continuïtat, prèvia aportació de la següent documentació:

- a) Balanços i comptes de resultats.
- b) Projectió anual del negoci.
- c) Memòria justificativa i explicativa de les mesures a adoptar.
- d) Tota aquella que li sigui sol·licitada per la Comissió paritària.

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

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

Per procedir a la desvinculació en els anys 1998 i 1999, quan no s'hagi fet ús de l'esmentada clàusula anteriorment, les empreses hauran de comunicar-ho a la Comissió paritària de l'1 al 31 de gener dels respectius anys.

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

A partir de la data d'aquesta comunicació, l'empresa obrirà un període de consultes amb la corresponent representació dels treballadors, la durada de la qual no excedirà de 15 dies llevat que es prorrogui per acord entre ambdues parts.

Un cop finalitzat aquest període de consultes, haurà de comunicar-se a la Comissió paritària d'aquest Conveni l'acord obtingut.

En el cas de no arribar a acord en el si de l'empresa, la Comissió paritària, per majoria de cadascuna de les representacions, en el terme d'un mes a comptar des que se sol·licita la seva intervenció, resoldrà sobre la idoneïtat de la no aplicació salarial del Conveni, i en el seu cas, del nou règim aplicable i de la seva durada. En els casos de desacord en la Comissió paritària, les parts podran sotmetre's als tràmits de mediació i/o arbitratge al Tribunal Laboral de Catalunya.

## Capítol 11

### Comissió paritària

#### Article 49

##### 49.1 Constitució

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

##### 49.2 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, d'entre els integrants de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Els vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts a petició de la part a qui representin.

##### 49.3 Reunions

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

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

#### 49.4 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.

#### 49.5 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.

#### 49.6 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 a 1998 i 1999, d'acord amb el que disposi en l'acta de la reunió número 12 de la Comissió negociadora.

El tractament de la clàusula de desvinculació, d'acord amb el que preveu l'article anterior.

La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

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

#### 49.7 Domicili

El domicili de la Comissió paritària a tots els efectes serà el de PIMEC, Barcelona -08009, c/ Bruc, 72-74.

#### Disposició addicional

Els increments salarials per a 1998 i 1999 seran de l'IPC més 1,75%, i de l'IPC més 1,25% respectivament.

Els increments salarials recollits a l'annex 1 corresponen a un increment del 5% per 1996 i del 4% per 1997.

Tenint en compte la retroactivitat dels efectes econòmics d'aquest conveni, les diferències que es produeixin s'hauran de fer efectives als treballadors en el termini màxim de 30 dies a partir de la data de publicació al DOGC.

#### Disposició final

Aquest Conveni col·lectiu deroga en la seva integritat l'anterior i substitueix en la seva totalitat allò que estableix l'ordenança laboral d'oficines i despatxos de 31 d'octubre de 1972.

### 8.4.3.- Conveni Col·lectiu. Indústries Siderometalúrgiques de la Província de Tarragona

#### RESOLUCIÓ

de 30 de maig de 1996, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometalúrgiques de la província de Tarragona.

Traducció del text original signat per les parts

## CONVENI

col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometalúrgiques de la província de Tarragona

### Capítol 1

#### Àmbit d'aplicació

##### Article 1

#### Àmbit territorial

Aquest Conveni té aplicació obligatòria a totes les empreses del metall de la província de Tarragona; té la consideració de mínim, en conjunt i còmput anual, per a les empreses amb convenis o pactes propis.

##### Article 2

#### Àmbit funcional

Les estipulacions del Conveni obliguen totes les empreses que es regeixen per l'Ordenança de treball de les indústries siderometalúrgiques.

##### Article 3

#### Àmbit personal

Comprèn la totalitat del personal de les empreses incloses en els articles anteriors, amb l'excepció de les que no tenen la consideració legal de treballadors, segons l'Estatut dels Treballadors.

### Capítol 2

#### Clàusules de garantia

##### Article 4

#### Vigència

L'entrada en vigor a tots els efectes és l'1.1.1996 i la seva durada és de quatre anys, és a dir, fins el 31 de desembre de 1999.

##### Article 5

#### Pròrroga

El Conveni s'ha de prorrogar tàcitament si, a comptar un termini de tres mesos abans de la data del seu venciment, no és denunciat per cap de les parts.

##### Article 6

#### Rescissió i revisió

La denúncia proposant la rescissió o la revisió del Conveni s'ha de presentar a la Conselleria de Treball de la Generalitat, a Tarragona, mitjançant les centrals sindicals o les associacions empresarials, com a mínim, abans de tres mesos a comptar des la data de finalització de la vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

### Capítol 3

#### Compensació, absorció i garantia personal

##### Article 7

#### Aplicació global

Les condicions pactades formen un tot indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica són considerades globalment.

##### Article 8

#### Compensació i absorció

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni no són compensables ni absorbibles en la seva totalitat amb les concedides per les empreses, voluntàriament o per Conveni, llevat dels augments a compte del Conveni.

##### Article 9

#### Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals de què s'hagi gaudit amb anterioritat a la vigència d'aquest Conveni i que amb caràcter global l'excedeixin. S'han de mantenir estrictament a títol personal.

### Capítol 4

#### Comissió paritària

##### Article 10

#### Comissió paritària

S'actualitza la Comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància d'aquest. És integrada pel president del Conveni i els senyors M. Teresa Feliu (CCOO), Josep Cassadó (CCOO), Miguel Caballero (UGT) i Josep M. Pallejà (UGT), com a vocals en la representació dels treballadors; els senyors Joan M. Noguera, Josep Sans, Àngel Bascón i Juli Cabrera com a vocals per la part empresarial. El president té veu, però no vot. La Comissió paritària té la seva seu en el despatx dels advocats Lleixa-Urzaiz, Av. de Roma, número 7, 7a planta, de Tarragona.

Ambdues parts acorden assabentar la Comissió paritària dels dubtes, les discrepàncies i els conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni, perquè la Comissió pugui emetre dictamen o actuar en la forma reglamentària, sens perjudici de seguir la via administrativa o judicial que correspongui.

A més, té la intervenció prevista en el Conveni en allò que respecta a l'efectivitat o no de la clàusula d'inaplicació salarial; igualment quant a la petició de distribució irregular de la jornada; d'altra banda té intervenció, a petició de qualsevol de les parts en l'estudi sobre acords a nivell general, que puguin tenir relació amb el Conveni, i especialment en el tema de classificació professional.

La Comissió paritària es reuneix tres cops l'any.

Les empreses han d'abonar els endarreriments del Conveni de l'any 1996 dins dels dos mesos següents al 22 de maig de 1996; en els anys següents s'han

d'abonar a la nòmina del mes de febrer, o dins dels dos mesos següents a la publicació dels Pressupostos generals de l'Estat, on fixa l'IPC previst.

## Capítol 5

### Condicions salarials

#### Article 11

##### Salari conveni

S'entén per salari Conveni el fixat en l'annex salarial que s'adjunta al present Conveni.

#### Article 12

Expressament es pacta que els conceptes que fins el 31.12.1995 es calculaven sobre el salari base, s'han de calcular a partir de l'1.1.1996 sobre la columna 'càlcul plusos' de les taules annexes. S'han de revisar cada any d'acord amb allò que preveu l'article 14 bis.

#### Article 13

##### Antiguitat

El personal comprès en el present Conveni ha de percebre augmentos periòdics per anys de servei que consisteixen en l'abonament de quatrienis en la quantia prevista en la taula annexa corresponents a la categoria en què hom és classificat. El còmput de l'antiguitat s'ha de regular per allò que disposa l'article 76 de l'Ordenança laboral.

La meritació de l'antiguitat s'ha d'efectuar en el mes que es produeixi.

La quantia de cada quatrieni queda congelada per al futur.

#### Article 14

##### Gratificacions extraordinàries

S'han d'abonar en la quantia d'una mensualitat de salari real, els dies 29 de juny i 15 de desembre com a màxim.

Ambdues gratificacions s'han d'abonar en proporció al temps treballat en l'empresa i per semestres.

El personal en servei militar o prestació social substitutòria té dret a percebre aquestes pagues. S'han de computar el salari conveni més l'antiguitat.

#### Article 14 bis

##### Increment salarial i revisió per IPC

L'increment per a l'any 1996 dels conceptes salarials compresos en les taules d'aquest Conveni, és del 4% garantit respecte de les de l'exercici anterior, amb efectes retroactius de l'1.1.1996.

L'increment per a l'any 1997 ha de ser l'IPC real més 0,40.

L'increment per a l'any 1998 ha de ser l'IPC real més 0,40.

L'increment per a l'any 1999 ha de ser l'IPC real més 0,40.

A partir de l'1.1.1997, 1.1.1998 i 1.1.1999 les empreses han d'abonar l'IPC previst en els Pressupostos generals de l'Estat per cada any, més el 0,40. Si al final de cada any l'IPC real més el 0,40 sobrepassa allò realment abonat, s'ha de

tenir en compte la diferència que resulta per a determinar la base de càlcul dels increments salarials per a cadascun dels anys següents, sense que es tingui dret a cap percepció econòmica en concepte d'endarreriments de l'any anterior.

**Clàusula d'inaplicació salarial**

El percentatge d'increment salarial establert per a cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni, té un tractament excepcional per a aquelles empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no lesioni la seva estabilitat econòmica o la seva viabilitat. Així mateix, s'han de tenir en compte les previsions per a cada any en curs.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, altrament, als propis treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, dins del termini de 20 dies des del 22.7.1996, en referència a l'any 1996; en els anys següents, dins dels 20 primers dies de cada any. Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de remetre necessàriament a la Comissió paritària del Conveni.

Les empreses, han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur), en els 10 dies següents a la comunicació.

Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts, han d'intentar acordar les condicions de la no aplicació salarial, la forma i el termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte, així mateix, les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació. Una còpia de l'acord s'ha de remetre a la Comissió paritària.

En el cas de no existir acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió paritària del Conveni, la qual ha de resoldre dins dels 10 dies següents. En el cas de continuar el desacord, les parts s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors són obligats a tractar i a mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors. Conseqüentment, han d'observar, respecte aquestes matèries, el secret professional.

## **Capítol 6**

### **Desplaçaments i dietes**

#### **Article 15**

##### **Sortides, viatges i dietes**

Tots els treballadors, inclosos els treballadors per a estesa de línies de conducció d'energia elèctrica i electrificació de ferrocarrils, que per necessitats de la indústria i per ordre de l'empresa hagin de realitzar viatges o desplaçaments a poblacions distintes a les d'on radiqui l'empresa o el taller, han de gaudir d'una dieta completa de 3.664 pessetes o de mitja dieta de 1.301 pessetes.

En els casos de desplaçament amb dret a dieta completa, el treballador pot optar entre percebre la dieta fixada en el Conveni o que l'empresa indiqui el lloc de pernoctació i menjada a càrrec seu. L'opció s'ha d'efectuar abans d'iniciar el desplaçament, i una vegada conegut el lloc de destinació.



Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador només hagi d'efectuar fora del lloc habitual la menjada del migdia, ha de percebre mitja dieta. En allò que no es preveu s'ha d'observar el que disposa l'article 82 de l'Ordenança.

Aquesta quantia de dieta s'ha de percebre sigui quin sigui el temps del desplaçament en la seva totalitat.

Si el treballador utilitza per al desplaçament cotxe propi, ha de percebre, a més, 35 pessetes per quilòmetre. Si per necessitats del treball i per ordre de l'empresa, encara que no es tracti de desplaçament, el treballador no pot menjar en el seu domicili, ha de percebre la mitja dieta, sempre que això suposi efectuar la menjada en condicions distintes a les habituals.

L'empresa que autoritza un treballador, dins del seu horari laboral a fer ús del seu vehicle particular per a necessitats de la pròpia empresa, ha d'abonar, en el cas que es produeixi un accident que ocasioni la baixa laboral, a qualsevulla de les persones que hagués designat, la diferència fins a cobrir el cent per cent del salari real.

## Capítol 7

### Jornada i vacances

#### Article 16

##### Jornada laboral

El temps de treball, en còmput anual, és de 1.790 hores per als anys 1996, 1997 i 1998, i de 1.784 a l'any 1999.

Es pacta expressament que el temps de descans per l'entrepà en jornada continuada no ha de computar com a treball efectiu. En el cas de jornada partida es pot suprimir el temps de l'entrepà tot i que se n'hagi gaudit fins a aquell moment.

S'han de respectar les jornades més beneficioses que poden existir.

Les empreses accepten que només s'han de realitzar hores extraordinàries quan és imprescindible i amb comunicació prèvia al Comitè d'empresa als delegats de personal.

Es pacta expressament, a l'empara del Reial decret 1858/1981, de 20 d'agost i l'Ordre d'1 de març de 1983, que han de tenir la consideració d'estructurals i de manteniment les hores extres següents:

Les necessàries per a comandes superiors a les normals, les produïdes per absències imprevistes i les consistents en reparació d'avaries o finalització de treballs necessaris per a la continuïtat del treball.

La direcció de l'empresa ha d'informar mensualment al Comitè d'empresa, als delegats de personal i als delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant-ne les causes i, si s'escau, la distribució per seccions.

Respectant el còmput, les tardes dels dies 24 i 31 de desembre, s'han de considerar no laborables.

Es pot establir la distribució irregular de la jornada, sempre que ho acordin així ambdues parts, empreses i representants legals dels treballadors. Aquesta distribució ha de respectar en qualsevol cas els períodes mínims de descans diari

i la jornada anual previstos en el present Conveni i en la llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, han d'haver-hi, com a mínim, dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a deu hores diàries. En qualsevol cas, cal respectar les hores de descans entre jornades. L'empresa, ha d'argumentar per escrit a la representació legal dels treballadors els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària, en els termes previstos en el paràgraf anterior. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, en el termini màxim de quinze dies des de l'inici de la negociació, ha d'intervenir la Comissió paritària del Conveni, la qual ha de resoldre en el termini màxim de cinc dies. Si no s'assoleix l'acord en el seu si, la qüestió s'ha de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 17

##### Vacances

Tots els treballadors compresos en aquest Conveni han de gaudir d'un període de trenta dies naturals de vacances, que han de començar en dilluns no festiu en el període d'estiu entre el quinze de juny i el quinze de setembre.

Per acord entre les parts, el període de vacances pot fraccionar-se en dos, un dels quals s'ha de gaudir entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

En les empreses compreses en el sector de concessionaris i de reparació d'automòbils, s'exclouen els mesos de juliol i agost excepte la primera setmana de juliol i l'última d'agost, per al 10% de la plantilla i de forma rotatòria cada any.

En aquells casos en què el treballador es troba hospitalitzat com a conseqüència d'accident de treball, amb anterioritat a l'inici de les vacances, aquestes s'han de gaudir en el moment posterior a l'alta, de comú acord entre les parts.

#### Capítol 8

##### Llicències i excedències

#### Article 18

##### Llicències

- a) Matrimoni, és de 17 dies naturals i amb l'obligació de gaudi. S'han d'iniciar el primer dia laborable següent a la celebració del matrimoni.
- b) Infantament de l'esposa, 3 dies naturals, l'últim dels quals ha de ser necessàriament dia laborable. En cas de gravetat, pot ampliar-se fins a 5 dies.
- c) Defunció del cònjuge, cinc dies naturals; defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, 3 dies naturals; malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, 3 dies dels quals 2 han de ser laborables i poden gaudir-se mentre duri aquesta situació.
- d) Trasllat del domicili habitual: 1 dia laborable.

Per al compliment d'un deure públic i personal, el temps indispensable.

Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan l'horari de consulta coincideix amb el de treball i es prescriu aquesta consulta pel facultatiu de medicina general. El treballador ha de

presentar a l'empresari el volant justificatiu de la prescripció mèdica esmentada, prèviament facilitat per l'empresa.

En la resta dels casos, fins el límit de 20 hores l'any.

En tots els casos de llicència amb dret de retribució s'ha de percebre el salari de Conveni.

#### Article 19

##### Llicència d'exàmens

Els aprenents tenen dret a dotze mitges jornades lliures per a estudiar en època d'examen.

Tot el personal té dret a un màxim de dos dies l'any per a preparar exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de formació professional.

Tot el personal té dret a llicència per a acudir a exàmens per a la obtenció de títol acadèmic o de formació professional, del qual n'ha de justificar l'aprofitament.

En tots aquests casos, les llicències han de ser retribuïdes.

#### Article 20

##### Excedències

Tot el personal amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa té dret a l'excedència voluntària per un temps mínim de dos anys i màxim de cinc anys. Quan finalitza l'excedència té dret a ocupar plaça si existeix vacant, o a ocupar preferentment la primera que es produeixi.

En el cas de càrrec sindical a nivell provincial, comarcal, nacional o d'àmbit superior, aquesta excedència té una durada igual a la que dura la seva representació. La readmissió és automàtica en aquests casos, i s'ha de notificar amb un mes de temps.

Els treballadors, tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura de cada fill, tant si és natural com adoptiu, a comptar des del seu naixement. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, ha de posar fi al que s'està gaudint. Quan el pare i la mare treballen, només pot exercir aquest dret un d'ells.

#### Capítol 9

##### Reconeixement d'igualtats

#### Article 21

##### Reconeixement d'igualtat

Es reconeix expressament la igualtat entre l'home i la dona, en treballs d'igual valor, per la qual cosa han de percebre el mateix salari. Es reconeix expressament el dret d'accés de la dona a tots els nivells i grups professionals, quan es realitzin valoracions de llocs de treball.

#### Capítol 10

##### Contractació

#### Article 22

##### Contractació i ocupació

a) El contracte de durada determinada recollit en l'apartat b), número 1, de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció donada per la Llei 11/1994 i en l'article 3 del Reial decret 2546/1994, pot tenir una durada màxima en els supòsits normals de dotze mesos, dintre d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades.

b) Sens perjudici del que preveu l'apartat a) d'aquest article, i amb caràcter excepcional, es pot realitzar un contracte eventual per circumstàncies de la producció, per una durada mínima inicial de dotze mesos, prorrogables fins a 36 mesos en el període de tres anys. Les pròrrogues han de tenir una durada mínima de sis mesos. Quan finalitza aquest contracte, s'ha de tenir dret a percebre una indemnització d'un dia per mes de contracte, llevat que a la finalització esmentada s'efectuï un contracte de durada indefinida.

Malgrat això, les empreses amb conveni propi, o pacte de millora, poden acordar amb els representants legals dels treballadors millores en les condicions del contracte esmentat.

c) Els contractes realitzats a l'empara de l'article 22 del Conveni de l'any de 1994, i que són vigents en el moment de la signatura d'aquest Conveni, poden, a la finalització del temps màxim de contractació, ampliar-se mitjançant pròrrogues d'una durada mínima de sis mesos, fins a un total màxim de tres anys. En aquest cas, tenen les mateixes condicions que les que s'estableixen el l'aparat b) d'aquest article.

d) A excepció del que s'estableix en l'apartat c), no pot realitzar-se un nou contracte d'aquest tipus amb un treballador que hagi esgotat algun dels establerts en aquest article, fins que, com a mínim, hagin transcorregut sis o dotze mesos, segons que el seu contracte sigui regulat per l'apartat a), o per l'apartat b) respectivament.

e) El model de contractació establert en aquest article, té vigència fins el 31.12.1997. A partir d'aquesta data, s'ha d'observar el que s'estableix en la legislació vigent, llevat pacte entre ambdues parts.

#### Article 23

##### Període de prova

És de sis mesos per a tècnics i titulars, de trenta dies per al personal qualificat i de quinze dies pel no qualificat.

El període de prova és únic, encara que existeixin contractacions posteriors, sempre que el treballador sigui contractat per a la mateixa categoria.

#### Article 24

##### Ocupació, contractació i prestació

S'ha d'observar allò que estableix la legalitat vigent.

#### Article 25

##### Pluriocupació

Les empreses acceptaven no contractar persones amb una altra ocupació o en situació de jubilació quan es tracta de prestar el seu treball en l'activitat principal de l'empresa; en les activitats secundàries (neteja, cobraments, comptabilitat,

etc.) el màxim d'hores setmanals és de quinze per al personal que té una altra ocupació o en situació de jubilació.

Queda prohibit treballar per compte propi o aliè en empreses o en activitats del sector siderometalúrgic quan el treballador ja estigui contractat a jornada completa en qualsevol empresa del sector.

#### Article 26

##### Contractació mínima

S'observa allò que preveu la disposició addicional sisena de la Llei 10/1994.

#### Article 27

##### Aprenentatge

Els treballadors contractats en la modalitat d'aprenentatge, únicament poden realitzar tasques pròpies de l'objecte formatiu en què es fonamenta el contracte esmentat.

Consegüentment, no poden realitzar treballs propis de peonatge, en cadena o en sistema d'incentiu.

Els salaris dels aprenents, són els següents:

De primer any: 55.801 pessetes.

De segon any: 66.961 pessetes.

De tercer any: 78.121 pessetes.

Aquests salaris es veuran incrementats en els anys següents d'acord amb allò que preveu l'article 14 bis.

#### Capítol 11

##### Seguretat i higiene

#### Article 28

##### Seguretat i higiene

En matèria de seguretat i higiene s'ha d'observar allò que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, i si s'escau, l'Ordenança de seguretat i higiene.

Així mateix, s'han de tenir en compte els convenis i les recomanacions de l'OIT que hagin estat ratificats per Espanya i que siguin d'aplicació obligatòria d'acord amb la legalitat vigent.

#### Article 29

##### Plus de toxicitat, penositat o perillositat

S'ha de procurar, sempre que és possible, adoptar les mesures necessàries per a evitar l'existència de toxicitat, penositat o perillositat.

El treballador que realitza un treball declarat tòxic, penós o perillós pot optar entre reduir la jornada laboral diària en una hora, amb la pèrdua total del plus tòxic, penós o perillós, o seguir percebent aquest plus. Ho ha de comunicar a l'empresa amb un mes de temps i aquesta elecció és vinculant per a ell a tots els efectes.

El personal que ocupa un lloc de treball tòxic, penós o perillós té dret a una revisió mèdica obligatòria cada sis mesos.

El personal femení que acredita mèdicament que es troba en estat de gestació, no ha d'ocupar cap lloc de treball tòxic, penós o perillós, ni en jornada nocturna.

La penositat excepcional, toxicitat o perillositat dels treballs queda normalment compresa en la valoració de llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no queda compresa en altres conceptes salarials, s'ha d'abonar al personal que ha de realitzar aquelles tasques una bonificació del 20 per 100 en la quantia prevista en l'annex (càlcul plusos). La bonificació s'ha de reduir a la meitat si es realitza el treball excepcionalment tòxic, penós o perillós durant un període superior a seixanta minuts per jornada, sense excedir de mitja jornada.

En aquells supòsits en què molt singularment concorri de manera manifesta la penositat excepcional, la toxicitat i la perillositat marcada superior al risc normal de la indústria, el 20 per 100 ha de passar a ser el 25 per 100 si hi concorren dues circumstàncies de les indicades, i el 30 per 100 si són les tres.

La manca d'acord entre empreses i treballadors respecte a la qualificació del treball com a penós, tòxic o perillós s'ha de resoldre per la jurisdicció competent.

Si per millora de les instal·lacions o els procediments desapareixen les condicions de penositat, toxicitat o perillositat en el treball, una vegada confirmada la desaparició d'aquestes causes per la Direcció Provincial de Treball, amb els mateixos assessoraments indicats anteriorment, ha de deixar d'abonar-se la bonificació esmentada. La decisió adoptada es pot recórrer d'igual manera que la prevista en el paràgraf anterior.

La quantia del 20% és la que figura en la taula annexa.

#### Article 30

##### Roba de treball

Les empreses han de facilitar la roba de treball adient i necessària pel desenvolupament del treball. El treballador és obligat a retornar la usada quan li sigui facilitada la nova o, en qualsevol cas, quan cessa en l'empresa.

En aquells treballs en què s'ha de desenvolupar el treball a l'exterior s'ha de facilitar com a roba d'hivern un anorak, amb una durada de dos anys. El treballador és obligat a la seva devolució en el moment del lliurament del nou i en qualsevol cas al cessar en l'empresa per qualsevol motiu.

#### Capítol 12

##### Jubilació, assegurança i ILT

#### Article 31

##### Ajut per jubilació

El treballador que voluntàriament es jubila a 60 anys, ha de percebre de l'empresa vuit mensualitats, de les quals sis són a salari real i les dues restants a salari conveni; a 61 anys, set mensualitats, de les quals sis són a salari real i una a salari conveni; a 62 anys, sis mensualitats a salari real; a 63 anys, cinc mensualitats a salari real; a 64 anys, quatre mensualitats a salari real; a 65 anys, tres mensualitats, de les quals dos són a salari real i una a salari conveni, essent a aquesta edat la jubilació obligatòria per al treballador, sempre que tingui cobert el període mínim de cotització i en el cas de no tenir-lo, és obligatòria en el moment posterior en què ho cobreixi.

En el cas que es disminueixi l'edat de jubilació amb dret al cent per cent, s'han de disminuir esgladonadament les mensualitats assenyalades anteriorment.

Les empreses es comprometen a substituir al treballador que es jubila a 64 anys per un altre treballador, d'acord amb el que preveu el Reial decret 1194/1985 de 17.7.1985.

Article 32

Assegurança

Les empreses han de concertar una assegurança per als casos de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total, derivats d'accident de treball o malaltia professional, per la quantitat de 3.000.000 pessetes. Ambdues parts estableixen que aquesta assegurança té efectivitat a partir dels dos mesos de la signatura del Conveni, és a dir, 22.7.1996. Per als anys 1997, 1998 i 1999 s'ha d'incrementar aquesta xifra en la quantia de l'IPC previst més el 0,40 i té efecte a partir del dia 1 de gener de cada any.

Article 33

Baixa per malaltia i ILT

Les empreses han d'abonar en els casos de baixa per malaltia el subsidi per ILT en quantia del cent per cent els cinc primers dies un sol cop l'any.

En situacions d'ILT derivades d'accident de treball s'ha d'abonar el 100% del salari real des del primer dia, inclosa la fase de recuperació o convalescència quan, com a conseqüència d'aquest, ha existit, almenys, un dia d'hospitalització.

Capítol 13

Cronometratge i rendiment

Article 34

Mesura del temps

En les empreses on no existeix sistema de cronometratge, es pot obligar els treballadors a portar un control diari de la seva activitat, i si en el termini de tres mesos el rendiment és acceptat per l'empresa, s'ha de considerar com a activitat normal per a ambdues parts la mitjana de l'activitat realitzada en cada operació concreta, de la qual cosa han de ser informats els representants de personal de l'empresa.

Capítol 14

Garanties sindicals

Article 35

Garanties sindicals

Els representants sindicals dels treballadors tenen els drets i les garanties que fixa la legalitat vigent i entre ells el de la informació que s'ha d'exercir d'acord amb la legislació vigent. Els distints membres del Comitè d'empresa i, en el seu cas, els delegats de personal, poden acumular les hores que tenen com a temps sindical en un o diversos dels seus components, sense sobrepassar el màxim total.

Poden quedar rellevats del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

En allò que no preveu aquest Conveni sobre representació sindical o de personal s'ha d'observar el que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

### Article 36

#### Quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals o als sindicats que ostenten la seva representació, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual d'aquests treballadors l'import de la quota sindical corresponent. Aquest import ha de ser transferit al compte corrent o llibreta de la caixa d'estalvis o banc que determini el treballador. Les empreses han de lliurar còpia o justificant de l'ingrés a la representació de les centrals sindicals que hi ha a l'empresa. És requisit imprescindible per a la seva aplicació que el treballador ho sol·liciti per escrit.

### Capítol 15

#### Formació

### Article 37

#### Formació

Quan l'empresari envia un treballador a realitzar un curs determinat, ja sigui durant la jornada o fora d'ella, s'ha d'abonar el temps invertit com a de treball efectiu.

### Capítol 16

#### Assetjament sexual

### Article 38

Es considera que l'assetjament sexual en el treball, és un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals.

Per tal de prevenir l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, s'estableix:

En el supòsit que es produeixi alguna queixa sobre aquest tema, aquesta ha de ser investigada per la representació legal dels treballadors, els quals han de rebre l'assessorament de les centrals sindicals amb representació a l'empresa.

S'ha de considerar falta greu quan l'assetjament sexual es produeix entre companys de treball.

S'ha de considerar falta molt greu quan l'assetjament sexual el dugui a terme un comandament o cap de l'empleat o de l'empleada.

### Capítol 17

#### Comissions de Conveni

Ambdues parts acorden la creació de les comissions següents:

- a) Ocupació i formació
- b) Classificació professional
- c) Salut laboral
- d) Antiguitat
- e) Manteniment i muntatge



La finalitat de la constitució d'aquestes comissions és intentar resoldre els problemes existents relatius a aquests temes, i amb el fi de poder arribar a un acord al respecte, que en el cas d'assolir-se, s'incorporarien al text del Conveni. Ambdues parts manifesten l'interès que aquestes comissions siguin operatives i que la bona fe ha de presidir el funcionament d'aquestes. La Comissió deliberant s'ha de reunir totes les vegades que siguin necessàries per a supervisar el funcionament de les comissions creades; si s'escau, es ratifiquen els acords a què s'hagi arribat.

#### **Capítol 18**

##### **Disposició transitòria**

Per a cobrir el buit produït per la derogació de l'ordenança de treball per a les indústries sidrometal·lúrgiques, les parts signants d'aquest Conveni han de dur a terme les gestions que possibiliten la substitució de l'ordenança abolida per un acord marc d'eficàcia general a tot l'Estat espanyol.

Per a començar aquesta tasca les parts signants d'aquest Conveni han de proposar als signants dels convenis provincials de Barcelona, Lleida i Girona unes reunions que iniciïn aquest treball, sobreentenent que, tot i respectant l'autonomia provincial s'arribi a un acord comú en aquelles matèries de què tractava l'ordenança sidrometal·lúrgic abolida. S'han de respectar sempre i en qualsevol cas els convenis existents actualment a Catalunya.

En tant no es donin les circumstàncies anteriors, en tot allò que no es preveu en el present Conveni ha de continuar vigent l'antiga ordenança de treball per a les indústries sidrometal·lúrgiques.

#### **Capítol 19**

##### **Disposicions finals**

##### **Disposició final**

En allò que no preveu aquest Conveni s'ha d'observar el que disposa l'ordenança laboral del ram i disposicions d'aplicació general.

**8.5.- GUIA****Objectius**

En finalitzar aquesta unitat l'alumne haurà de ser capaç de:

- Conèixer el procediment d'elaboració d'un conveni col·lectiu.
- Identificar les parts que estan capacitades per negociar un conveni col·lectiu.
- Valorar els dos convenis més representatius: sector construcció i sector metall.

**Continguts**

8. - La negociació col·lectiva

8.1. - La negociació col·lectiva

8.1.1. - Àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu

8.1.2. - Obligatorietat del conveni

8.1.3. - Les parts del conveni

8.2. - L'elaboració del conveni col·lectiu

8.3. - Contingut i durada del conveni col·lectiu

8.3.1. - Contingut mínim

8.3.2. - Durada

8.3.3.- Adhesió i Extensió

8.4. - Els convenis del sector del Comerç, Oficines i Despatxos i Sidrometal·lúrgiques

8.4.1. - Conveni Col·lectiu. Comerç de la Província de Girona

8.4.2. - Conveni Col·lectiu. Oficines i Despatxos de Catalunya

8.4.3. - Conveni Col·lectiu. Indústries Siderometal·lúrgiques de la Província de Tarragona

**Agenda del dia**

| Sessions | Activitats                                                                                                                                                   | Temps     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Primera  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Llegir i assimilar els continguts dels apartats 8.1, 8.2 i 8.3</li><li>• Fer l'activitat Núm.1</li></ul>             | 1 h.      |
| Segona   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Llegir i assimilar els continguts de l'apartat 8.4</li><li>• Fer l'activitat Núm.2</li><li>• Autoavaluació</li></ul> | 1 h. 30'. |

Temps estimat per a la unitat 8 2 h. 30'

**8.6.- ACTIVITATS****Activitats Unitat Didàctica 8 - La Negociació Col·lectiva**

- Negociació a l'empresa Pujol Germans, S.A., es troba negociant amb els seus tres delegats de personal determinades condicions de treball que superen les establertes al conveni col·lectiu que els és d'aplicació. Quants treballadors té aproximadament la plantilla d'aquesta empresa? És possible pactar altres condicions més favorables que les que estableix el conveni propi?
- Diferents convenis col·lectius. Pregunteu a persones de la vostra família i a amics que treballin per compte aliè sobre el conveni col·lectiu que els és d'aplicació, com també sobre els àmbits territorials, temporals i personals dels mateixos i realitzeu un quadre-resum amb aquestes dades.
- Comitè d'empresa. Assenyaleu el nombre de persones que integren el comitè d'una empresa amb una plantilla de 2.500 treballadors. Quines són les funcions del comitè d'empresa? Quantes hores mensuals retribuïdes té dret a utilitzar un membre del comitè d'aquesta empresa?
- Comunicació de vaga. Els treballadors d'una empresa han portat a terme una vaga que van comunicar a l'empresa i a l'autoritat laboral amb un termini de tres dies d'antelació. Es tracta d'una vaga legal?
- Tancament patronal. Un empresari va tancar la seva empresa sense comunicació prèvia a autoritat laboral perquè va considerar que, en declarar-se en vaga els treballadors, podien córrer perill els béns de l'empresa. És correcta aquesta actuació? Raoneu la resposta.
- Vaga i tancament patronal. Assenyaleu les similituds i les diferències existents entre la vaga i el tancament patronal.

**ACTIVITAT NÚM. 1 - Qüestionari sobre el Conveni de Comerç**

1. Quina vigència té el conveni?
2. Qui estan representats a la Comissió Paritària?
3. Les funcions de la Comissió Paritària en matèria de Prevenció de riscos laborals, estan recollides en la Llei?
4. Quina consideració té el temps dedicat al refrigeri?
5. Quin benefici econòmic té el treballador contractat a través d'una ETT?
6. Quant es cobra a partir de l'1 de gener de 1999 per complement d'antiguitat?
7. Quina roba de feina es proporciona al treballador?
8. En cas de defunció per accident laboral, quina previsió té el conveni?
9. Quantes pagues extraordinàries es contemplen i a quant equival cada una?
10. Hi ha alguna previsió sobre normalització lingüística?

**ACTIVITAT NÚM. 2 - Qüestionari sobre el Conveni d'Oficines i Despatxos**

1. Quin àmbit funcional té?
2. I l'àmbit territorial?

3. Si un treballador en particular gaudeix de condicions millors que les assenyalades al conveni, se li respecten?, en quin article del conveni us baseu.
4. Quina és la jornada setmanal?
5. Com es compensen les hores extraordinàries?
6. A quant equival el salari d'un aprenent?
7. Està recollit com falta l'assetjament sexual?. Quina gravetat té?
8. Quina pot arribar a ser la sanció màxima per una falta d'assetjament sexual?

**ACTIVITAT NÚM. 3. Qüestionari sobre el Conveni de la Siderometal·lúrgica**

1. Quin àmbit territorial comprèn?
2. Quina és la vigència del Conveni?
3. Si cap de les parts no denuncia el conveni al seu acabament, què succeeix?
4. Què significa el concepte de garantia "ad personam"?
5. Quina diferència existeix entre el SMI i el Salari de Conveni?
6. S'abona alguna quantitat per antiguitat?
7. Un treballador que es trobi complint el Servei Militar, té dret a alguna prestació econòmica?
8. Compareu les llicències que figuren al Conveni amb les determinades a l'ET, i comenteu les millores.
9. Quines previsions existeixen al Conveni per a les treballadores embarassades, en cas d'ocupar llocs de treball perillosos, tòxics o penosos?
10. Es proporciona algun tipus de roba de feina?
11. Com es premia la jubilació?