

# **1r. CONVENI COLLECTIU DEL SECTOR DE L'ARQUEOLOGIA I LA PALEONTOLOGIA DE CATALUNYA**

**2007 - 2009**



**FEDERACIÓ DE SERVEIS I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**  
Via Laietana, 16 4a. - 08003 BARCELONA 93.481.28.48 [www.ccoo.cat/fsap](http://www.ccoo.cat/fsap)

## **A tots els treballadors i treballadores del sector:**

El 1r conveni col·lectiu del sector de l'Arqueologia i la Paleontologia de Catalunya és el primer que es signa a l'Estat Espanyol d'aquest sector, i també un dels primer a nivell europeu.

En aquest conveni es regularitza aquest sector, establint la categories professionals i funcions, augmentant de forma considerable el salari base, garantint que les categories més baixes arribin als 1000 € bruts al mes, des de l'1 de juliol d'enguany, i augmentant progressivament aquest salaris fins el 2009, i per tant dignificant a tot aquest col·lectiu.

Aquest conveni ha estat negociat per la Federació de Serveis i Administracions Públiques de CCOO (FSAP-CCOO) i l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de Catalunya (AEAC)

Per dur a terme l'esmentada negociació els treballadors i treballadores es van aglutinar a partir d'una plataforma i van ratificar de forma absolutament majoritària l'acord en assemblea.

Els signants d'aquest conveni creiem que l'Arqueologia i la paleontologia, són un element fonamental per la salvaguarda del patrimoni cultural del nostre País, ja que estan desenvolupant una tasca no suficientment reconeguda.

Des de CCOO considerem que aquest és una eina important per regularitzar el sector, conjuntament amb la celebració d'eleccions sindicals a les empreses, per tal de tenir delegats i delegades que verifiquin i assegurin l'aplicació dels continguts del mateix. Igualment cal que el conjunt de treballadors i treballadores s'organitzin dins el sindicat per tal de tenir la força suficient per la seva aplicació i pel seu seguiment a la comissió de seguiment.

La força dels treballadors es la seva organització conjunta. CCOO ens oferim per aglutinar la vostra força.

Una salutació i bon conveni.

Juliol del 2007

**1r. CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE L'ARQUEOLOGIA I LA  
PALEONTOLOGIA DE CATALUNYA**

**CAPÍTOL I**

**Disposicions generals**

**Article 1.- Àmbit territorial**

Aquest conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

**Article 2.- Àmbit funcional**

El present conveni regula les relacions laborals en les empreses i/o entitats privades, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, que tinguin i desenvolupin l'activitat de prestació de serveis relacionats amb intervencions arqueològiques i la difusió del patrimoni arqueològic, ja sigui per si mateixes o bé per d'altres empreses o organismes públics i privats .

S'entén per intervencions arqueològiques als efectes previstos a aquest article, els estudis, les prospeccions, els sondeigs, les excavacions, els controls, i qualsevol altra intervenció, amb remoció de terrenys o sense, que tingui per finalitat descobrir, documentar o investigar restes arqueològiques.

Per altra banda als efectes del previst a aquest article, s'entén per difusió del patrimoni arqueològic la presentació dels resultats de les intervencions, estudis i recerques sobre patrimoni històric en qualsevol tipus de mitjà i suport amb la finalitat de donar-los a conèixer a la societat.

La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa s'hi considera inclosa qualsevol altra activitat que existeixi o de nova creació, sempre que la seva funció pugui ser enquadrada en la relació anterior.

**Article 3.- Àmbit temporal**

El present conveni entra en vigor a partir del dia de la seva signatura i amb independència de quan es presenti al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i es publiqui al D.O.G.C.. Els aspectes econòmics entren en vigor a partir de l'1 de juliol de 2007.

El període de vigència d'aquest conveni és fins al 31 de desembre de 2009, data en la qual, si no ha estat denunciat, s'entendrà que es va prorrogant any per any, i, si ha estat objecte de denúncia de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació al venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO' and 'FSAP']*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'FSAP']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO' and 'FSAP']*

Els articles normatius del conveni continuaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper.

Les parts signants del conveni es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si consideren que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol altre acord o normativa amb l'Administració competent, poden afectar aspectes laborals de totes les categories o d'algunes.

En tot cas, però, les taules salarials pactades s'han d'aplicar a partir de l'1 de juliol de 2007 i a partir d'1 de gener de 2008 i d'1 de gener de 2009, respectivament.

#### **Article 4. - Àmbit personal**

Aquest conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial amb la totalitat dels seus treballadors i treballadores, amb excepció expressa del personal d'alta direcció, que es regeix per les seves pròpies disposicions legals i contractuals. En tot el que no preveu, cal atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals de caràcter general.

#### **Article 5. - Concurrencia de convenis**

De conformitat amb el que disposen els articles 83.2 i 84 de l'Estatut dels treballadors, els supòsits de concurrència entre els convenis d'àmbit territorial inferior i d'empresa s'han de resoldre en favor de l'aplicació de les disposicions recollides en el d'àmbit superior, i s'han de respectar, en tot cas, i amb caràcter de mínims, totes les condicions de treball pactades aquí. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present conveni.

#### **Article 6. - Equilibri intern del conveni**

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

En el supòsit que l'autoritat de treball o la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, anul·lessin o invalidessin algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial, renegociació d'aquest. En aquest supòsit, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 90 dies, a partir de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seva totalitat.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO' and various scribbles.]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CCOO' and various scribbles.]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO' and various scribbles.]*

**Article 7. - Garantia «ad personam»**

S'han de respectar «ad personam», ja sigui col·lectivament i individual, com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor del present conveni quan, examinades en conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores.

La garantia «ad personam» no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir en el futur.

**Article 8. - Garantia de les condicions més beneficioses**

Totes les condicions que estableix aquest conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats individualment o col·lectivament entre empresaris i treballadors/es que en conjunt impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest conveni s'han de respectar íntegrament.

**Article 9. - Comissió paritària**

Comissió paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió Paritària entendreà obligatòriament, i com a tràmit previ, de quants dubtes i divergències puguin sorgir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació, d'aquest conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Aquesta Comissió paritària està integrada per 6 representants de cadascuna de les organitzacions empresarials i sindicats que hagin signat el present conveni, podent-se efectuar la delegació de vot.

La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors/es en totes les matèries que són de la seva competència.

Funcions

Les funcions específiques de la Comissió paritària són les següents:

a) Interpretar el conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.

*[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including several 'CCOO' labels and a large '3' in the center.]*

b) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que els hi siguin sotmesos

c) Les de vigilància i seguiment del conjunt dels acords.

d) El control del sector amb detecció de les empreses i/o entitats que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial, denunciant a les mateixes davant les autoritats competents.

e) Analitzar l'evolució del sector pel que es refereix a les modalitats contractuals laborals.

f) Elaborar un Pla específic de Formació pel sector.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors/es i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

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

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

La Comissió Paritària continuarà tractant, fins a final de 2007 com a data de referència, el tema de ràtios de personal dins d'equips de treball, a fi i efecte d'arribar a un consens sobre el tema. Si es produeix el consens i es considera adient, l'acord es podrà incorporar com annex al conveni.

### Reglament de la Comissió Paritària

La Comissió Paritària es dotarà d'un Reglament de funcionament, en un termini màxim de 2 mesos des de la seva constitució, el qual recollirà com a mínim les qüestions següents:

1. Reunions: La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat mensual i trimestralment a partir del segon any.
2. Convocatòria: La comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 15 dies comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. Un cop acabat aquest termini, si no s'ha produït la reunió, s'entendrà esgotada la

intervenció de l'esmentada Comissió, podent l'interessat exercir les accions que consideri oportunes.

Es podran fer convocatòries urgents, quan els temes a tractar així ho requereixin, i la reunió s'haurà de portar a terme en un termini de 72 hores.

3. Quòrum –assessors/es: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-se efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es.
4. Validesa d'acords: Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, del vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, la qual serà signada per qui faci de secretari/a i per un/una representant de cada organització.

#### Domicili

La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Viladomat, 174 08015 Barcelona.

Els/les treballadors/es i les empreses interessades poden dirigir les seves comunicacions a les dependències següents: PIMEC i Associació d'Empreses d'Arqueologia de Catalunya (AEAC): C/ Viladomat, 174 08015 Barcelona ; Federació de Serveis i Administracions Públiques- CCOO : Via Laietana, 16, 4ª planta.

## CAPÍTOL II

### L'organització del treball

#### Article 10. - Facultats i responsabilitats

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant l'autoritat competent, sense perjudici dels drets d'informació i participació dels representants dels treballadors/es.

#### Article 11. - Normes per al seu desenvolupament

L'organització de la feina es fonamenta en els principis següents, a títol enunciatiu:

- a) L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/a.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normal per a cada treballador/a i, en general, per a tot el personal de l'empresa o entitat.
- c) La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina.

- d) La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres o espais físics de treball, i les necessitats estrictes del servei, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 12 i 13 d'aquest conveni.

### **Article 12. - Mobilitat funcional**

La mobilitat funcional és una de les característiques de la prestació de serveis d'aquest sector, la determinació de la qual correspon a la facultat organitzativa de l'empresa i/o entitat, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses o entitats, i només es poden fer per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

En consideració a aquestes raons, la cobertura de les vacants s'ha de fer dintre de cada zona i grup professional llevat que hi hagi un acord entre les parts interessades, de la qual cosa cal informar la representació legal dels treballadors.

### **Article 13. - Mobilitat geogràfica**

La mobilitat geogràfica dels treballadors/es es regeix pel que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

## **CAPÍTOL III**

### **Classificació del personal**

#### **Article 14.-**

Les definicions corresponents a les diferents categories tenen caràcter enunciatiu i no comporten l'obligació d'estar totes previstes.

#### **GRUP I**

##### **Arqueològ/a i/o paleontòleg**

És aquell/a treballador/a amb la titulació superior corresponent que el faculta per exercir com a arqueòleg/a i/o paleontòleg/a. Es distingeixen 3 categories a l'àmbit d'aquest Grup i que es corresponen amb les descripcions que es fan a continuació:



- **Coordinador/ra** : És aquell treballador/a amb la titulació superior corresponent que el/la faculta per exercir professionalment com a arqueòleg/a i/o paleontòleg/a i que, de conformitat amb la seva experiència i coneixements, pot dur a terme les funcions de coordinació i/o supervisió d'intervencions, del registre, de la documentació, dels estudis i de la difusió de qualsevol tipus de tasca arqueològica, exercint bàsicament un control de qualitat i estil dins de l'empresa.
- **Tècnic/a** : És aquell treballador/a amb la titulació superior corresponent que el/la faculta per exercir professionalment com a arqueòleg/a i/o paleontòleg/a i que pot dur a terme les funcions inherents a l'arqueologia i entre d'altres les funcions de: direcció d'intervencions arqueològiques i paleontològiques de qualsevol classe i en qualsevol medi; redacció de projectes i assessoraments en temes patrimonials.

Dins d'aquesta categoria s'estableixen dos nivells diferents:

- Tècnic/a A, que és el/la que té el seu càrrec més de 3 persones.
- Tècnic/a B, que és el/la que té el seu càrrec fins a 3 persones.

En aquest apartat, s'especifica de manera expressa que el Tècnic que du a terme una intervenció subaquàtica sempre tindrà nivell de Tècnic A.

- **Tècnic/ca de suport**: És aquell treballador/a amb la titulació superior corresponent que el/la faculta per exercir com a arqueòleg/a i/o paleontòleg/a i que sota la supervisió i control de les dues categories anteriors o de la direcció de l'empresa, atesa la seva experiència i coneixements, desenvolupa, per delegació d'aquests, entre d'altres, les següents funcions de suport:

- El registre del jaciment
- Organitzar els materials arqueològics
- Portar a terme el registre gràfic/o fotogràfic
- Portar a terme l'inventari dels materials arqueològics
- Qualsevol altra tasca que dins dels paràmetres de definició recollits per la categoria professional li siguin encarregades per les categories superiors abans esmentades o per la Direcció de l'empresa.

Un/a tècnic/a arqueòleg/a i/o paleontòleg/a també portarà a terme, quan així quedi acreditat per titulació i/o experiència, les feines de suport de dibuix, topografia, restauració, documentalista, antropologia i altres feines de caràcter similar.

*[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including 'CCOO' and various illegible signatures.]*

**GRUP II**

**Tècnic especialista**

És aquell/a treballador/a que tenint la titulació requerida i/o l'experiència necessària, és especialista en tècniques afins a l'arqueologia o anàlisis i pot participar en el registre, documentació i estudis arqueològics interdisciplinars.

**GRUP III**

**Personal de suport**

És aquell personal definit pels treballs a desenvolupar relacionats amb l'activitat de l'empresa, ja siguin en una intervenció arqueològica, laboratori, despatx o magatzem, per a la qual només s'exigeix la titulació bàsica.

Fruit d'aquestes tasques o funcions a desenvolupar es divideixen en quatre categories:

**Encarregat/da :** És aquell/a treballador/a anomenat per l'empresa que, a més de les funcions pròpies del seu grup pot tenir assignades per delegació dels Tècnics, alguna o algunes de les següents funcions:

- Traslladar les indicacions de treball dels tècnics dels grups I i II.
- Traslladar a l'empresa les necessitats que es deriven per a portar a terme les funcions del personal de suport.
- Controlar el compliment dels horaris i les hores dutes a terme del personal de suport a l'excavació.
- Vetllar pel control i bon estat de les eines i equipaments, això com del compliment de les mesures de seguretat corresponents.
- Portar un control de les compres i despeses que li siguin encarregades.

**Oficial :** És aquell/a treballador/a amb una experiència i coneixements contrastats en el sector responsable de portar a terme les següents funcions, sempre sota la supervisió dels tècnics/es corresponents:

- De remoció, excavació i delimitació d'estrats arqueològics
- De suport a les tasques de documentació gràfica (llegir cotes, ajudar a prendre mesures ....)
- De neteja i condicionament del jaciment arqueològic
- De neteja i siglatge del material arqueològic
- Ensenyar les tasques bàsiques a un/a auxiliar
- Endreçar i traslladar el material

*[Handwritten signature]*  
ccoo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ccoo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ccoo

*[Handwritten signature]*  
ccoo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- Vetllar pel control i bon estat de les eines i equipaments, això com del compliment de les mesures de seguretat corresponents.
- Qualsevol altra feina que no representi una major responsabilitat que li sigui encarregada i supervisada per personal del grup I.

**Auxiliar de suport :** És aquell/a treballador/a que sense experiència o coneixements acreditats en el sector dona suport a les tasques que realitzi l'oficial, i sota supervisió d'aquest/a.

D' igual manera ha de vetllar pel control i bon estat de les eines i equipaments, això com del compliment de les mesures de seguretat corresponents.

**Auxiliar de difusió patrimonial :** És aquell treballador/a amb l'experiència i els coneixements necessaris per tal de portar a terme les tasques de difusió del patrimoni històric, sota la supervisió del tècnic/a corresponent.

#### GRUP IV

##### Personal Administratiu

Dins aquest bloc es contemplen tres categories: Cap administratiu, Oficial 1ª Administratiu i Auxiliar Administratiu tenint cadascuna d'elles les següents funcions:

**Cap administratiu:** És aquell treballador/a qui, complint els requisits de formació o experiència exigible, realitza les funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies de caire administratiu, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor.

**Oficial 1ª Administratiu:** És aquell treballador/a amb el títol o preparació teòrico-pràctica suficient ocupa un lloc de treball que comprèn l'execució de tot tipus de tasques administratives complexes, establir previsions de cobraments i pagaments, la relació amb els bancs, la gestió del cobrament d'impagats, control de la Caixa, facturació i, amb general, totes aquelles que siguin pròpies de la seva categoria, sens perjudici d'altres activitats com arxiu, coordinació i supervisió de les tasques del seu personal subaltern, .....

**Auxiliar Administratiu:** És aquell treballador/a que amb el títol adequat o la preparació teòrico-pràctica necessària, realitza tasques administratives mecanitzades o burocràtiques pròpies de la seva categoria.

Així mateix, la Comissió Paritària ha d'homologar totes les categories no previstes en aquest conveni.

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



garantirà un mínim de tres mesos de feina a l'any, establint-se un torn de rotació, tot tenint en compte l'especialització, l'experiència i l'antiguitat en l'empresa. S'avisarà amb una antelació mínima de set dies, sempre i quan sigui possible. Si l'avis es produeix en un termini inferior a aquests set dies, es podrà rebutjar la petició d'incorporació durant dues vegades.

Quan un treballador/a amb aquesta modalitat contractual sigui cridat per a una empresa, i es trobi treballant en el sector, i per tant no es pugui incorporar a la feina, no perdrà la seva condició de fix discontinu. El mateix succeirà en cas de trobar-se en situació de baixa mèdica.

La Comissió Paritària treballarà en el desenvolupament d'un ordre de crida unitari en el sector que pugui respondre als interessos d'ambdues representacions.

### **Article 17.- Contracte d'Interinatge**

El personal interí és el contractat per substituir al personal de l'empresa i/o entitat durant les seves absències, com a conseqüència de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedència forçosa o qualsevol altra causa que obligui a l'empresa i/o entitat a reservar la plaça del treballador/a absent. S'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador/a substituït i la causa de la substitució.

### **Article 18.- Contracte Eventual**

Es contractarà personal eventual per les empreses i/o entitats per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

Els treballadors contractats per temps determinat tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que la resta de treballadors de la plantilla,, excepte les limitacions que es derivin de la natura i durada del seu contracte.

Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent.

Per l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa i/o entitat s'atindrà a l'establert en els articles 15 i 49.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podran tenir una durada màxima de nou mesos en un període de quinze.

### **Article 19.- Contracte d'obra o servei**

Amb la finalitat de potenciar l'ús per les empreses del sector de las modalitats de contractació previstes per da Llei, s'acorda crear un contracte d'obra o servei determinat,

segons el previst per l'article 15.1 de l'Estatut dels Treballadors, reafirmant la natura causal d'aquests contractes.

Els esmentats contractes podran cobrir totes aquelles tasques o treballs suficientment diferenciats pel volum de treball addicional que representen, que limitats en el temps i quina durada pugui preveure's, estiguin directa o col.lateralment relacionats amb l'activitat de l'empresa.

Prèviament a l'ús d'aquesta modalitat contractual, l'empresa traslladarà als representants dels treballadors la causa objecte del contracte, així com les condicions de treball dels mateixos, especificant-se el número de treballadors afectats, categories o grups professionals a assignar i durada prevista.

Aquesta inclusió en el present Conveni no es podrà entendre, en cap cas, com una limitació a la modalitat contractual prevista en el referit article 15. 1 a) de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 20.- Contracte en pràctiques**

Tots el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets, que els especificats per als treballadors/es de la mateixa categoria, amb les següents millores:

- a) Cap treballador/a no podrà ser contractat en aquesta modalitat, si ha estat afectat per aquest amb anterioritat, en la mateixa empresa i/o entitat, en virtut de la mateixa titulació, dins dels quatre primer anys a partir de l'obtenció de la titulació.
- b) Les retribucions econòmiques seran les corresponents al 85% de les seves categories professionals per als 6 primers mesos de durada del contracte i les corresponents al 90% de les seves categories professionals per als 18 mesos restants.
- c) S'estableixen les següents limitacions numèriques a la utilització d'aquesta modalitat contractual. En aquest sentit, el número de treballadors que es recullen a les taules de l'escalat es referiren a còmput de plantilla mitjà de l'any anterior.

D'aquesta manera l'escalat de limitació pel que respecta a l'ús de la modalitat contractual en pràctiques s'estableix en funció del següent escalat:

- Fins a 10 treballadors: Com a màxim 1 persones contractades en pràctiques.
- De 11 a 20 treballadors: Com a màxim 2 persones contractades en pràctiques.
- De 21 a 30 treballadors: Com a màxim 3 persones contractades en pràctiques.
- De 31 fins a 100 treballadors: Com a màxim 4 persones contractades en pràctiques.
- Més de 100 treballadors: Com a màxim el 5% de la plantilla, segons les pautes establertes.

## CAPÍTOL V

### Forma del contracte, períodes de prova, vacants i cessament de personal

#### Article 21.- Forma del contracte

Els ingressos dels treballadors/es s'ajustaran a les normes legals generals sobre col·locació i a les espacials pels majors de 45 anys, discapacitats...

Tindran dret preferent per l'ingrés o per cobertura de vacants, en igualtat de mèrits, entenent per ells la capacitat i idoneïtat pel lloc de treball concret, aquells que estiguin o hagin estat contractats en caràcter temporal, a temps parcial o en formació o pràctiques.

El contracte haurà de formalitzar-se, en tot cas, per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent pel que fa al control de la contractació.

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del delegat/da dels treballadors/es o del comitè d'empresa, en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització.

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat/da de personal o al comitè d'empresa, com a mínim a la vegada que a l'interessat.

#### Article 22.- Períodes de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

- Personal comprès en el grup 1: quatre mesos.
- Personal comprès en el grup 2: dos mesos.
- Personal comprès en els grups 3, 4 (excepte auxiliars de suport i auxiliar administratiu): un mes.
- Auxiliar de suport i auxiliar administratiu: 15 dies.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals que hi hagi.

Els contractes d'interinatge i/o substitució no podran extinguir-se a l'inici dels períodes vacacionals de no reincorporar-se la persona substituïda.

**Article 23.- Cessament voluntari**

El treballador/a que desitja cessar voluntàriament en el servei a l'empresa i/o entitat, estarà obligat/a a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:

- Personal comprès en el grup 1: dos mesos
- Personal comprès en el grup 2, 3 i 4 (excepte auxiliar de suport i auxiliar administratiu): un mes
- Auxiliar administratiu i auxiliar de suport: quinze dies

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa i/o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

En cas de que les pagues extraordinàries siguin prorratejades i les vacances a les quals tenia dret el treballador/a que cessa a l'empresa i/o entitat contractant, estiguessin gaudides, no es podrà descomptar de la seva mensualitat cap quantitat en concepte d'incompliment de preavis.

**Article 24.- Finalització relació laboral**

L'empresa i/o entitat, en contractacions temporals superiors a 12 mesos, ha de preavisar al treballador/a amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació donarà dret al treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari de un dia per cada dia de retard amb l'abonament de la liquidació, amb el límit del número de dies de preavis.

**Article 25.- Dret de subroqació**

25.1 El canvi de titularitat d'una empresa i/o entitat, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma, no extingirà per si mateix la relació laboral, restant el nou empresari/a subrogat en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent els compromisos de pensions, en els termes previstos en la seva normativa específica i, en general, qualsevol obligació en matèria de protecció social complementària hagi adquirit el cedint.

25.2 A efectes d'allò en aquest article, es considerarà que existeix successió d'empresa quan la transmissió afecti a una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de medis organitzatius per a portar a terme una activitat econòmica, essencial o accesorà.

25.3 Sense perjudici d'allò establert a la legislació de la Seguretat Social, el/la cedint i el/la cessionari/a, en les transmissions que es realitzin per actes entervius, respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que hagin estat satisfetes. El/la cedint i el/la cessionari/a també

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO' and '14 CCOO']*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CCOO' and '14 CCOO']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO' and '14 CCOO']*



respondran solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, quan la cessió fou declarada delictiva.

25.4 Salvat pacte en contrari, establert una vegada consumada la successió mitjançant acord d'empresa entre el/la cessionari/a i la representació legal dels treballadors/es, les relacions laborals dels treballadors/es afectats per la successió es regiran pel Conveni Col·lectiu del Sector. A efectes de determinar les especificacions del dret a subrogació, s'estarà a l'establert en l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors/es.

## CAPÍTOL VI Règim de retribucions

### Article 26.- Retribucions

- 26.1 Els salaris a percebre des de l'1 de juliol de 2007 i fins al 31 de desembre del 2009 són els que estableixen les taules salarials annexes a aquest conveni, segons les diferents classificacions professionals.
- 26.2 Els fulls de salari han de ser lliurats als treballadors i treballadores en el termini màxim d'un mes a partir de la data que realment correspon al full salarial.
- 26.3 Els pagaments de salaris han de fer-se efectius, amb respecte als usos i costums habituals a les diferents empreses i com a dat límit màxima dins dels cinc primers dies del mes següent.
- 26.4 Un cop denunciat el conveni i fins que no s'hagi arribat a un nou acord, o en cas de pròrroga, es garanteix com a mínim, que les taules s'han d'incrementar d'acord amb l'IPC previst a nivell estatal. No obstant això, i només pel cas de no assolir-se acord en el Conveni o de pròrroga automàtica, es garanteix que si l'IPC a Catalunya és superior a la previsió de I.P.C. estatal aplicada, la diferència s'ha d'abonar amb efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any. Aquests criteris seran aplicables a tots els conceptes retributius recollits al Conveni col·lectiu.

### Article 27. -Clàusula d'inaplicació salarial

Aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal manera que l'aplicació del règim salarial previst en el present conveni pugui malmetre greument la seva estabilitat econòmica, podran, una vegada reconeguda i constatada aquesta situació per la Comissió paritària, desvincular-se, en la forma i manera que s'assenyala en aquesta clàusula, del règim salarial pactat en el present conveni, amb la condició prioritària de garantir el manteniment dels actuals nivells d'ocupació en l'empresa.

El procediment ha de ser el següent:

1. Les empreses que vulguin acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial han de sol·licitar-ho a la Comissió paritària del conveni dins dels dos mesos següents a la publicació d'aquest en el DOGC.
2. En l'empresa ha d'existir la figura del/la representant legal dels treballadors.

*[Handwritten signatures and initials in the top left margin]*

*[Large handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Large handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '15' and the acronym 'CCOO']*

3. Les empreses han de lliurar la documentació acreditativa de la seva situació a la Comissió paritària del conveni:

- Balanços i comptes de resultats de l'últim any, amb les auditories corresponents o censura de comptes, i les declaracions de l'impost de societats, que posin de manifest un flux de caixa negatiu, així com la previsió de l'any en curs igualment negativa.
- En el cas d'una empresa integrada en un grup de la mateixa activitat que l'empresa en qüestió, cal que aquestes dades es refereixin als resultats integrats consolidats del grup.
- Pla de viabilitat, amb les mesures de millora de la gestió productiva, comercial, financera, d'inversions, etc., orientades a superar la conjuntura negativa i a garantir el futur industrial i l'ocupació de l'empresa.
- Estudi de la incidència dels salaris en l'estructura general de l'empresa.

Queden sense efecte les actuacions que ometin aquestes documentacions o les que es facin fora de termini.

S'ha d'intentar arribar a un acord, sobre l'increment concret que s'ha d'aplicar a l'empresa, amb els/les representants dels treballadors/es o, si no n'hi ha, amb les federacions sindicals signants del conveni.

L'acord al qual s'ha arribat s'ha de remetre, perquè sigui plenament vàlid, a la Comissió paritària del conveni perquè l'arxivi i en doni fe quan sigui requerida a aquest efecte.

En cas de desacord, la documentació i la proposta s'han de remetre a la Comissió Paritària del conveni perquè resolgui en el termini de 15 dies, de manera que la seva decisió tingui la mateixa força vinculant que si s'hagués arribat a un acord en el període de consultes.

Tant l'acord al qual s'hagi arribat en el si de l'empresa com la decisió emesa per la Comissió Paritària, si escau, han de preveure els aspectes següents:

1. L'increment econòmic que s'ha d'aplicar en lloc del general que s'ha pactat, que en tot cas no pot ser inferior a 1/3 del que s'ha pactat en el conveni col·lectiu.
2. El procediment per recuperar, en els anys següents, els increments salarials que s'han deixat de percebre en l'any d'inaplicació.  
En tot cas, el període màxim de recuperació no pot superar els tres anys.
3. Excepte l'increment salarial pactat, en una quantia diferent de l'increment general del conveni, aquest és de plena aplicació a l'empresa.
4. Una mateixa empresa no pot aplicar la clàusula d'inaplicació del conveni col·lectiu dos anys consecutius, ni més de dues vegades en un període de cinc anys.

**Article 28. -Pagues extraordinàries**

Els/les treballadors/es compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni han de percebre, com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari conveni. S'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'estableix el termini de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga de l'estiu i de l'1 de gener al 31 de desembre per a la paga de Nadal.

Les parts reconeixen i pacten de forma expressa que les diferents retribucions que es contemplen a les Taules Salarials que figuren com Annex al present Conveni Col·lectiu inclouen, tant en còmput salari brut hora, com en còmput salari brut anual la retribució corresponent a les dues pagues extraordinàries que es regulen.

S'estableix expressament la possibilitat de prorrateig de les pagues extraordinàries per part de les empreses.

**CAPÍTOL VII**

**Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances**

**Article 29. - Jornada de treball**

El nombre d'hores de treball a què corresponen les retribucions fixades en el present conveni, en còmput anual és de 1.770 hores de feina efectiva, distribuïdes en jornades setmanals de 40 h., amb caràcter general, de dilluns a divendres.

S'inclou dins de la jornada laboral tot allò que es derivi de la tasca concreta que es realitza, independentment d'on es porti a terme, incloent-hi el temps de desplaçament un cop començada la jornada laboral, i inclòs qualsevol treball de laboratori, gabinet, oficines i magatzem.

En tot cas, el personal disposarà de tot el temps necessari, de conformitat a criteris tècnics i de forma consensuada, per completar qualsevol estudi d'acord amb la legislació vigent.

El descans entre jornades laborals no serà inferior en cap cas a 12h

Es gaudirà d'un descans retribuït de 30 minuts en jornada continuada.

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

Els dies que per inclemència del temps existeixin activitats en les quals no es pugui treballar, a criteri de la Direcció de l'empresa, i aquesta disposi la marxa del personal cap al seu domicili sense donar-li una tasca alternativa a desenvolupar, s'abonarà tot el dia i per tots els conceptes retributius. En aquest supòsit els treballadors/es hauran de presentar-se al treball a l'inici de la jornada laboral.

En relació al calendari que regeixi a l'empresa, la Direcció d'aquesta podrà disposar com a jornada o horari flexible de fins a 72 hores cadascú dels anys de vigència del conveni, que considerades com a de natura ordinària, malgrat el seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada. Aquestes hores flexibles seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cada treballador del calendari que regeixi a l'empresa, amb respecte dels descansos mínims assenyalats. Només es podrà perllongar per aquesta raó una hora diària. A partir de la novena hora, tota la resta computaran com a hores extraordinàries.

Per l'aplicació de l'hora flexible es tindran en consideració els criteris de causalització i explicació de les raons productives o organitzatives que el justifiquin amb els representants dels treballadors si aquests existeixen, així com amb els treballadors directament afectats, amb caràcter general, amb set dies d'avançament a l'adopció de l'esmentada decisió, tot garantint una comunicació mínima de 72 hores.

En qualsevol cas, la prolongació de jornada conseqüència d'aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ser d'aplicació a treballadors / es que tinguin limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància.

La compensació prioritària de les hores flexibles o de lliure disposició realitzades serà la següent:

Una hora de descans per cada hora flexible, fins a la novena de treball diari, inclosa aquesta.

En cas de no ser possible aquesta compensació es fixa una compensació econòmica de les següents característiques:

Una hora més el 40% per cada hora flexible realitzada.

El període de descans compensatori corresponent es gaudirà dins la jornada anual pactada, sempre que no coincideixi en períodes punta de producció, i procurant que els mateixos es fixin per acord amb els representants dels treballadors o amb els propis afectats. En els supòsit de desacord serà acumulat en dies complerts i es gaudirà en el període màxim de tres mesos des de l'inici del període de treball flexible, podent passar a l'any següent.

La prolongació de la jornada per a l'utilització per part de l'empresa de la bossa d'hores flexibles i el període de descans compensatori podran succeir-se en aquest ordre o en el invers, regint en ambdós casos les mateixes normes contingudes en els paràgrafs precedents.

Les quantitats destinades a compensar aquestes prolongacions de jornada, no podran considerar-se com a retribució pròpia d'hora extraordinària.

**Article 30. - Hores extraordinàries**

Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no-realització d'hores extraordinàries tret de situacions de força major, d'emergència o de justificació acreditada.

En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries, degudes a les situacions esmentades, i sempre en caràcter voluntari, la seva compensació econòmica es realitzarà segons la següent taula:

Hora extraordinària diürna	+40% hora ordinària
Hora extraordinària festiva o nocturna	+50% hora ordinària
Hora extraordinària festiva i nocturna	+75% hora ordinària

No obstant, d'igual manera, es podrà optar per la compensació en temps de descans amb idèntiques fórmules compensatòries a les establertes.

En cap cas es podran superar les 80h/any per treballador/a

La compensació, en temps de descans, de les hores extraordinàries es portaran a terme, de comú acord, com a màxim en els tres mesos següents de la seva realització.

**Article 31. - Descans setmanal**

Els dies de descans setmanal han de ser preferentment amb criteri general el dissabte i el diumenge.

En els casos d'urgència en què l'activitat de l'empresa ho impedeixi, i que aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte i diumenge, s'ha de poder gaudir de 48 hores de descans ininterrompudes setmanals.

**Article 32. - Vacances**

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables.

D'aquest període de vacances, com criteri amb caràcter general, dues setmanes hauran de gaudir-se de forma ininterrompuda.

Si el temps treballat, dintre de cada any natural, és inferior a l'any, s'ha de tenir dret als dies que corresponguin en proporció.

El personal que cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest període.

Les vacances es determinaran amb els treballadors/es amb una antelació mínima de 2 mesos del seu gaudiment. Es podran pactar criteris amb els representants dels/les treballadors/es als efectes de la planificació anual de vacances.

Si amb anterioritat a l'inici de les vacances el treballador/a es troba en situació d'IT derivada d'accident de treball, podrà gaudir de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, de comú acord entre les parts.

## **CAPÍTOL VIII**

### **Excedències i permisos**

#### **Article 33.- Excedència, embaràs i permisos**

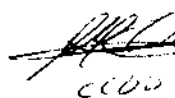
- 33.1 En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perill o risc, l'empresa, d'acord amb la treballadora i amb intervenció de la representació legal dels treballadors, ha d'establir el canvi de lloc de treball pertinent o el mecanisme més adequat per evitar el risc en qüestió, sempre que sigui possible.
- 33.2 En cas d'excedència per cura de fills s'ha d'estar al que disposa la normativa vigent.
- 33.3 El treballador/a, amb l'avís i la justificació previs, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:
- 33.3.1 Fins a tres dies en cas de naixement d'un fill/a.
- 33.3.2 Fins a dos dies en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització.
- 33.3.3 Fins a tres dies en cas de defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador/a necessiti traslladar-se, el permís serà de quatre dies.
- 33.3.4 El dia del casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

- 33.3.5 Un dia pel canvi de domicili sense canvi de municipi i dos dies amb canvi de municipi.
- 33.3.6 Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, en els diferents supòsits legals. Fins que quedi regulat per llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial, sempre que no sigui notori.
- 33.3.7 Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part.
- 33.4 Tot el personal ha de tenir dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, amb avís previ i justificació posterior, fins a un màxim de 24 hores l'any o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.
- 33.5 També s'ha de donar permís retribuït per acompanyar a consulta mèdica un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb avís previ i justificació posterior.  
S'entén que el topall màxim de les 24 hores l'any que es pacta o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, es gaudiran de manera acumulativa per als dos supòsits considerats en els paràgrafs 4art. i 5è de l'apartat 3 d'aquest article 33.
- 33.6 El treballador tindrà dret:
- A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim establert a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
  - A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional (inclosos congressos, ponències o seminaris) amb reserva al lloc de treball.

#### **Article 34.- Excedència voluntària**

L'excedència voluntària es pot concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els qui tinguin, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i/o entitat i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària s'ha de concedir per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc, tret de pacte entre empresa i treballador en un altre sentit.

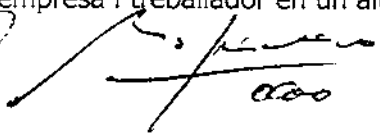
  
CCOO

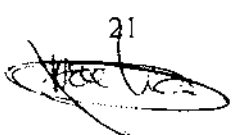
  
CCOO

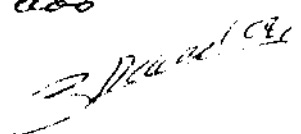
  
CCOO

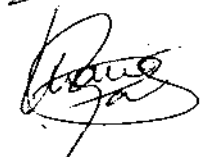
CCOO

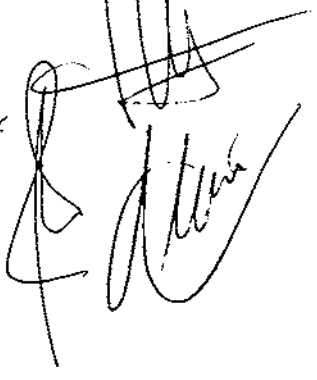
CCOO

  
CCOO

  
21  
CCOO

  
CCOO

  
CCOO

  
CCOO







El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.

### **Article 35.- Excedència forçosa**

Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa i/o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.

Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador té 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causa baixa definitiva.

L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

### **Article 36.- Permisos no retribuïts**

Tot el personal pot sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que no podrà ser mai ni abans ni després dels períodes de vacances.

La concessió per part de l'empresa de les sol·licituds de permisos no retribuïts que no afectin el bon funcionament del servei s'ha de realitzar amb la intervenció prèvia de la representació dels treballadors. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, l'empresa i/o entitat té la facultat de determinar la seva concessió en funció de les necessitats.

Les sol·licituds han de ser presentades, com a mínim, amb deu dies d'antelació.

## **CAPÍTOL IX**

### **Article 37. Dietes i desplaçaments**

#### **37.1 – Dietes**

Els treballadors/es que no tinguin específicament recollit al seu contracte de treball una localització geogràfica determinada per la prestació del seus serveis laborals i que per necessitats de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments han de percebre dietes, si s'escau, en funció de la necessitat justificada o no de pernoctació.

Si el treballador/a ha de pernoctar, com a conseqüència de la feina, percebrà un import de 41 € per dia de pernoctació, més un import de 10 € per àpat que sigui necessari realitzar (dinar i/o sopar), excepte que es faci càrrec l'empresa de les esmentades despeses.

CCOO

22

*(The page contains numerous handwritten signatures and scribbles, some of which include the text 'CCOO' and '22').*



En cas de no necessitar pernoctar, però tenir, per les circumstàncies que concorren la necessitat de fer un àpat, s'ha d'abonar al treballador l'import equivalent a 10 €.

La necessitat de fer un àpat vindrà determinada sempre que la jornada laboral del treballador sigui partida o superior a vuit hores encara que siguin continuades, no abonant-se mai en cas de jornada continuada per l'especial configuració i condicions de la mateixa, i, com a condició necessària a més de l'anterior, que el lloc de desenvolupament de la prestació laboral disti més de 75 quilòmetres del centre de treball habitual del treballador.

L'empresa podrà substituir aquesta obligació pagant el dinar al seu càrrec.

Els imports esmentats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

### **37.2 Desplaçaments**

37.2.1.- Quan a petició expressa de l'empresa i per necessitats de la mateixa es produeixi un desplaçament en vehicle propi, les despeses aniran a càrrec de l'empresa.

L'ús del vehicle propi comporta, en aquest cas, una indemnització per tots els conceptes derivats del desplaçament de 0'21 € per quilòmetre.

37.2.2.- Quan es produeixi un desplaçament a un lloc o centre de treball concret que no estigui contemplat específicament al contracte de treball o no sigui el centre de treball habitual del treballador, l'empresa abonarà, sempre que el desplaçament sigui superior en quilòmetratge al de la distància entre el domicili particular del treballador i el domicili social de l'empresa, una indemnització en els termes que s'especifiquen.

D'aquesta manera, l'indemnització que s'estableix i que recull tots els conceptes derivats del desplaçament, es meritara en cas d'utilització de vehicle propi i s'abonarà al treballador que utilitzi el seu vehicle.

En aquest punt, les parts estableixen a títol de recomanació mediambiental que en la mesura del possible es pugui compartir la utilització de vehicles privats.

L'abonament per aquesta diferència de quilòmetratge que pugui existir en el desplaçament total descomptant al mateix la distància entre el domicili particular del treballador i el domicili social de l'empresa, es farà a raó de 0'21 € per quilòmetre efectiu d'excés entre les distàncies esmentades. En cas de no excés no s'abonarà indemnització per aquest concepte de cap mena.

Aquesta quantia s'actualitzarà a partir durant els anys 2008 i 2009 amb el percentatge de l'I.P.C. previst pel Govern de l'Estat per cadascú dels esmentats anys.

Si el desplaçament es fa en transport públic i en virtut dels mateixos criteris esmentats l'empresa abonaria el preu del transport públic degudament acreditat.

Els imports esmentats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO' and '23']*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CCOO' and '23']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO' and '23']*

## CAPÍTOL X

### Article 38.- Faltes

**Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en:**

- a) Faltes lleus.
- b) Faltes greus.
- c) Faltes molt greus.

### Article 39.- Faltes lleus

**Són faltes lleus:**

- 39.1 De dues a cinc faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals.
- 39.2 Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.
- 39.3 Faltar a la feina un dia en un període de trenta dies naturals sense una causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considerarà greu.
- 39.4 Prolongar les absències breus i justificades per temps superior al necessari.
- 39.5 No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la situació personal que tingui incidència en aspectes laborals, com el canvi de residència.
- 39.6 L'abandonament del centre o lloc de treball, sense causa o motiu justificat, encara que sigui per breu temps. Quan aquest abandonament sigui perjudicial pel desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa danys o accidents als companys de treball podrà ser considerat greu o molt greu.
- 39.7 Romandre en zones i indrets diferents d'aquells en que es realitzi el treball habitual, sense causa justificada o sense l'autorització corresponent.
- 39.8 Romandre en el centre de treball fora de la jornada laboral sense la corresponent autorització.
- 39.9 La falta d'atenció i diligència en les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.
- 39.10 La falta d'atenció i diligència en el desenvolupament del treball encarregat, sempre i quan no causi perjudici de consideració a l'empresa o als companys de treball.
- 39.11 Les faltes de respecte als superiors, companys i subordinats, i fins i tot a terceres persones alienes a l'empresa.
- 39.12 Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'empresa. Si causa perjudici d'entitat econòmica, la falta podrà ser considerada greu.
- 39.13 L'ús de mitjans de comunicació, informàtics i de transport de l'empresa per a assumptes particulars, sense la corresponent autorització.
- 39.14 L'ús d'eines, maquinària i instruments de l'empresa per a assumptes particulars, sense la corresponent autorització.

**Article 40.- Faltes greus**

**Són faltes greus:**

- 40.1 De sis a deu faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de seixanta dies naturals.
- 40.2 Faltar dos o més dies a la feina durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada.
- 40.3 La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada i sigui ferma.
- 40.4 Negligència greu en la conservació del material i de les instal·lacions que causi perjudici a l'empresa. Si causa un perjudici econòmic rellevant la falta pot ser considerada molt greu.
- 40.5 La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.
- 40.6 Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al propi treballador o als companys.
- 40.7 Proporcionar dades reservades o informació reservada dels treballs o de l'empresa o de personal de l'empresa, sense la corresponent autorització.
- 40.8 L'ús indegut o exposició d'informació fruit dels treballs de l'empresa sense l'autorització corresponent.
- 40.9 L'incompliment de les ordres o la falta d'atenció reiterada en matèries de prevenció de riscos laborals.
- 40.10 La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encarregada.
- 40.11 La falta d'atenció i diligència en el desenvolupament del treball encarregat que causi perjudici de consideració a l'empresa o als companys de treball.
- 40.12 La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria o signifiqui un risc per la vida o salut, tant del treballador com d'altres companys.
- 40.13 La disminució voluntària i conscient en el rendiment del treball.
- 40.14 No advertir immediatament als superiors de qualsevol anomalia o accident que s'observi en les instal·lacions, maquinària o locals.
- 40.15 La ocultació de qualsevol fet o falta que el treballador hagués presenciat i que podria ser un greu perjudici per l'empresa, pels companys de treball o per a tercers.
- 40.16 Realitzar, sense l'autorització corresponent, treballs particulars en el centre de treball.
- 40.17 Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades

**Article 41.- Faltes molt greus**

**Són faltes molt greus:**



## **Article 42.- Sancions**

***Atès el grau de les faltes, les sancions màximes que es poden imposar són:***

- 42.1 Per falta lleu: amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.
- 42.2 Per falta greu: suspensió de sou i feina de quatre fins a quinze dies.
- 42.3 Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze dies a seixanta dies o acomiadament.

Tota sanció ha de ser comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. S'ha de remetre còpia de la comunicació a la representació legal dels treballadors.

***En cap cas no pot ser motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:***

- a) La pertinença a una organització sindical.
- b) Tenir la condició de representant dels treballadors i treballadores o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
- c) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de seguretat social.
- d) La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

## **Article 43.- Expedient sancionador per faltes molt greus**

***Perquè una sanció molt greu sigui considerada vàlida s'han de complir els tràmits següents:***

- 43.1 Comunicació per escrit al treballador/a, l'inici de l'expedient sancionador juntament amb els plecs de càrrecs.
- 43.2 El treballador/a té cinc dies laborables per formular alegacions a fi de defensar-se.
- 43.3 La sanció serà executiva des del mateix moment de la seva notificació.
- 43.4 L'expedient sancionador, des que s'iniciï fins que es notifiqui la sanció al treballador, no podrà perllongar-se en el temps més de 45 dies, però suspèn els terminis de prescripció de la falta previstos en l'article 52.

## **Article 44.- Prescripció de les faltes**

***La prescripció de les faltes serà:***

- 44.1 Per a faltes lleus: al cap de deu dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.
- 44.2 Per a faltes greus: al cap de vint dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

44.3 Per a faltes molt greus: al cap de seixanta dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

Les sancions, si no s'havien fet efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació:

- En faltes lleus: un mes
- En faltes greus: dos mesos
- En faltes molt greus: tres mesos

Si les sancions són impugnades judicialment, s'entén que queda interromput el termini de prescripció del compliment de la sanció.

#### **Article 45.- Faltes i sancions dels empresaris o empresàries**

Les omissions o accions comeses per les empreses i/o entitats que siguin contràries a allò disposat en aquest conveni, i a la resta de disposicions laborals, són infraccions laborals.

En qualsevol cas, són totes aquelles definides i tipificades en la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

#### **Article 46. - Comissió d'infraccions empresarials**

El personal contractat, mitjançant els/les delegats/des de personal, delegats/des sindicals o comitès d'empresa, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció tractant-la amb el mateix/a titular o directiu/va de l'empresa i/o entitat.

Si en el termini de 10 dies, des de la notificació al titular o directiu/va, no hi hagués solució, o aquesta no fos satisfactòria per a qui reclama, se'n donarà coneixement a la Comissió d'infraccions, la qual incoarà expedient contradictori garantint en tot moment la confidencialitat i el dret de defensa de les parts implicades, i en el termini màxim de 20 dies des de la recepció, citarà els implicats per tal d'exercir la funció de mediació. Si aquesta no reeixís, emetrà immediatament dictamen, pronunciant-se obligatòriament envers a les mesures correctores i al rescabament econòmic dels danys i perjudicis causats, el qual serà quantificat d'acord amb els imports tipificats a l'article 40 de la LISOS.

La Comissió d'infraccions estarà integrada per una representació dels signants d'aquest Conveni integrada per un/a representant designat pel conjunt d'organitzacions patronals i un altre pel conjunt de sindicats, , el delegat/a de prevenció de l'empresa en qüestió, si està anomenat, i, sense tenir dret a vot, els/les assessors/es i tècnics/ques que la pròpia comissió estimi convenient. El seu domicili és el mateix que el de la Comissió paritària d'aquest Conveni.

**CAPÍTOL XI**  
**Drets sindicals**

**Article 47. - De tots els treballadors/es**

Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors/es poden exposar les seves opinions al centre.

Tot treballador/a pot ser elector/a i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat/a o en una secció sindical.

Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, s'han de reincorporar al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.

**Article 48. - De l'assemblea de treballadors/es**

48.1 Pot ser constituïda pels treballadors/es d'un centre o espai físic de treball o de diversos centres de l'empresa i/o entitat. Ha de ser convocada pels delegats/es del personal, el Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30 % dels treballadors/es de la plantilla.

48.2 L'assemblea pot reunir-se en un local de l'empresa i/o entitat en hores que no perjudiquin les feines del centre i/o espai físic de treball, sense presència de l'empresa i/o entitat, la qual n'ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-vuit hores.

48.3 S'ha de disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

**Article 49. - Dels delegats/es de personal i comitès d'empresa**

Com a representants dels treballadors/es de l'empresa:

49.1 Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.

49.2 Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors/es de l'empresa i/o entitat i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavis mínim de 24 hores, en aquest segon cas, sempre que sigui possible.

49.3 Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa i/o entitat que puguin afectar els seus representats, sobre:

- a) Situació econòmica de l'empresa i/o entitat.
- b) Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
- c) Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

A més a més del que aquí està recollit i el que contempla l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els/les representants dels treballadors/es disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De 0 a 25 treballadors/es	16 hores
De 26 a 50 treballadors/es	24 hores
De 51 a 100 treballadors/es	32 hores
De 101 a 250 treballadors/es	40 hores
De 251 en endavant	40 hores

### **Article 50. - De les seccions sindicals de l'empresa**

Els treballadors/es afiliats/es a un sindicat o central sindical poden constituir seccions sindicals dins l'empresa i/o entitat. Els afiliats/es a una secció sindical tenen dret a ser informats pels representants d'aquesta central de tot el que considerin que els afecta, fins i tot en horari de treball, sense que abans hagi estat escoltada la secció sindical a què pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que els determina aquest Conveni, entre els quals:

- 50.1 Difusió lliure a l'empresa i/o entitats de les seves publicacions, avisos i opinions.
- 50.2 Reunió als locals de l'empresa i/o entitat, en les mateixes condicions que s'esmenten a l'assemblea de treballadors/es.

### **Article 51. - De la negociació col·lectiva**

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, els treballadors/es poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions de negociació o preparatòries, justificant-ho prèviament.

### **Article 52. - Acumulació d'hores**

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i/o entitat, els legals representants dels treballadors en cada empresa i/o entitat podran acumular les hores de crèdit horari dels diferents membres en còmput trimestral.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, les legals representacions comunicaran a la direcció de la respectiva empresa el seu desig d'acumular les hores dels seus representants.

Si no es fa ús de totes les hores acumulades en un trimestre, la regularització es podrà produir durant el mes següent.



**CAPÍTOL XII**  
**Millores socials**

**Article 53. - Assegurança de responsabilitat civil**

Totes les empreses i/o entitats formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil fins a 300.000 euros i la defensa de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica cada any.

**Article 54. – Jubilacions**

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho contempla la legislació vigent. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys per a tots els/les treballadors/es afectats per aquest Conveni, sempre que, en complir aquesta edat, tingui el període de manca necessària per accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat social. Si passa altrament, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de manca mínima que disposa la legislació vigent en cada moment. Les empreses i/o entitats i els seus treballadors i treballadores, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent. També s'estableix la fórmula de contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

**Article 55. - Vestuari i material**

L'empresa i/o entitat proporcionarà a tot el personal el material necessari per desenvolupar la seva tasca, de conformitat amb la legislació vigent.

**Article 56. – Seguretat i salut**

56.1 Les empreses i/o entitats, i personal afectats pel present conveni, es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tots els treballadors/es tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari- excepció feta dels casos d'obligatorietat- que, en el cas de les dones, inclourà una mamografia, i als homes majors de 45 anys revisió urològica.

56.2 Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

56.3 L'empresa i/o entitat posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

56.4 És responsabilitat de l'empresa i/o entitat, l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni, que siguin produïts pels clients d'aquestes.

**Article 57. - L'assetjament sexual i l'assetjament moral**

Les empreses i/o entitat i la representació del personal, en el seu cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

57.1 S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta a les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

57.2 S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel *Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT*), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

57.3 A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques per sigui qui sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral, en els centres de treball han de:

- Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball.
- Organitzar el treball d'una forma saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:
- Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/es, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament la competitivitat i l'aïllament.
- Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.
- Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.
- Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
- Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques a cadascú assignades, així com els rols de cada persona.
- Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.
- Impedir tot tipus de manifestació de violència.



- Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.
- La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, contenint una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.

### **Article 58. - Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

58.1 Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.

58.2 Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

58.3 Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

58.4 Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere,

comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la seguretat social

58.5 Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.

58.6 Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la treballadora/r haurà de ser readmès/sa.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'ccoo' and 'S. Juan']*

*[Large area of handwritten signatures and initials, many with 'ccoo' written below them, covering the lower half of the page]*

**ANNEX 1 TAULES SALARIALS**

**Salari Conveni hora brut personal arqueologia (inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries -art. 28 Conveni col.lectiu -)**

Categoria	2007	2008	2009
Coordinador/a	14 €/h	15'5 €/h	17,00 €/h
Tècnic/a (A)	13 €/h	14 €/h	15,00 €/h
Tècnic/a (A) subaquàtica	20'50 €/h	21'50 €/h	22'50 €/h
Tècnic/a (B)	11,75 €/h	12,75 €/h	13,75 €/h
Tècnic/a especialista	10,50 €/h	11,5 €/h	12,15 €/h
Tècnic/a suport	10,50 €/h	11,5 €/h	12,15 €/h
Tècnic/a suport subaquàtica	16,30 €/h	17,30 €/h	18,30 €/h
Auxiliar difusió patrimonial	8,19 €/h	8.60 €/h	9,88 €/h
Encarregat/a	8,40 €/h	9,40 €/h	10.68 €/h
Oficial	8,19 €/h	8,60 €/h	9,88 €/h
Auxiliar	7,00 €/h	7,60 €/h	8,70 €/h

**Salari Conveni hora brut personal administratiu (inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries -art. 28 Conveni col.lectiu -)**

Categoria	2007	2008	2009
Cap administratiu	9,49 €/h	10,12 €/h	11.07 €/h
Oficial 1ª	8,19 €/h	8,60 €/h	9,88 €/h
Auxiliar administratiu	7 €/h	7,60 €/h	8,70 €/h

**Salari Conveni brut anual personal arqueologia (inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries -art. 28 Conveni col.lectiu -)**

Categoria	2008	2009
Coordinador/a	27.435 €/anuals	30.090 €/anuals
Tècnic/a (A)	24.780 €/anuals	26.550 €/anuals
Tècnic/a (A) subaquàtica	38.055 €/anuals	39.825 €/anuals
Tècnic/a (B)	22.567,5 €/anuals	23.895 €/anuals
Tècnic/a especialista	20.355 €/anuals	21.505 €/anuals

Tècnic/a suport	20.355 €/anuals	21.505 €/anuals
Tècnic/a suport subaquàtica	30.621 €/anuals	32.391 €/anuals
Auxiliar difusió patrimonial	15.222 €/anuals	17.488 €/anuals
Encarregat/a	16.638 €/anuals	18.903 €/anuals
Oficial	15.222 €/anuals	17.488 €/anuals
Auxiliar	13.452 €/anuals	15.400 €/anuals

**Salari Conveni brut anual personal administratiu (inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries -art. 28 Conveni col·lectiu -)**

Categoria	2008	2009
Cap administratiu	17.920 €/anuals	19.600 €/anuals
Oficial 1ª	15.222 €/anuals	17.488 €/anuals
Auxiliar administratiu	13.452 €/anuals	15.400 €/anuals

# BUTLLET A D'AFILIACIÓ

## DADES AFILIAT/DA A CCOO

NOM:	
DNI:	DATA NAIXEMENT:
DOMICILI:	CP:
LOCALITAT:	TEL:
EMEIL:	

## DADES CENTRE DE TREBALL

EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 CENTRE DE TREBALL \_\_\_\_\_  
 ADREÇA \_\_\_\_\_ CP: \_\_\_\_\_  
 LOCALITAT: \_\_\_\_\_ TEL \_\_\_\_\_  
 CATEGORIA PROFESSIONAL \_\_\_\_\_  
 NIVELL: LABORAL/FUNCIONARI (Interi/Eventual): \_\_\_\_\_

*signatura*

## DOMICILITZACIÓ BANCÀRIA

Us prego que fins a nou avis aboneu els rebuts que presenti a nom meu la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)

Titular: \_\_\_\_\_  
 Nom del Banc o Caixa: \_\_\_\_\_  
 Adreça oficina: \_\_\_\_\_  
 Localitat: \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_  

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>entitat</i>	<i>oficina</i>	<i>control</i>	<i>núm.</i>

Compte  Llibreta

Data: \_\_\_\_\_

*signatura*