

# El teu sindicat



*...som la Garantia!*



# CCOO, primera força sindical de Catalunya

---

## Benvingut/benvinguda

Fa més de 40 anys, els treballadors i treballadores més compromesos del nostre país van fundar en diverses comarques i poblacions de Catalunya les primeres Comissions Obreres. Ho van fer per defensar unitàriament els seus interessos i per aconseguir, mitjançant la negociació i la mobilització, millorar les seves condicions de vida i de treball.

Aquestes Comissions Obreres es van anar estenent empresa a empresa per tots els rams, perquè les treballadores i els treballadors necessitaven una organització pròpia, amb un funcionament democràtic.

Durant els difícils anys de la dictadura franquista, les Comissions Obreres van ser al capdavant de la lluita per la recuperació de les llibertats democràtiques i nacionals de Catalunya.

Aquelles Comissions Obreres s'han convertit avui en el primer sindicat del nostre país: la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Un sindicat que té més de 185.000 persones afiliades i que és el més votat en tots els processos d'eleccions sindicals, amb més de 26.000 delegats i delegades. Un sindicat que està molt a prop de tots els treballadors i les treballadores, present en tots els sectors i en totes les comarques de Catalunya. Un sindicat amb una influència real que vol créixer molt més per ser útil als treballadors del nostre país.

Avui continua sent necessari que ens associem en un sindicat confederal per actuar de forma col·lectiva en la defensa dels nostres interessos i la conquesta de nous drets, i per intervenir des d'una perspectiva social en la redistribució de la riquesa, per la via del bon funcionament dels serveis públics i per la via d'aconseguir polítiques socials de protecció.

CCOO és una organització sindical formada per homes i dones del món del treball, que ens associem de manera lliure, voluntària i solidària, per unir les forces en la defensa dels nostres interessos laborals i socials.

Les nostres senyes d'identitat i d'actuació sindical les debatem i decidim en els nostres congressos, que són reunions generals en les quals podem participar totes les persones afiliades a partir d'un procés democràtic de debat i de l'elecció dels companys que ens han de representar.

CCOO és un sindicat democràtic, divers i participatiu, perquè vol aplegar en el seu si tota la diversitat i la pluralitat de condicions i situacions que es donen en el món del treball, i ser l'instrument que ens permeti cercar solucions als problemes concrets i fer propostes per millorar les nostres condicions de vida.

CCOO és un sindicat nacional, de classe, perquè ens arrememem en la realitat nacional de Catalunya i en tota la

riquesa i la diversitat de la classe treballadora, i situem la nostra actuació sindical en la millora de les condicions laborals i socials.

CCOO és un sindicat autònom i independent, perquè decidim la nostra actuació sense interferències ni condicionants, i, per tant, amb total independència dels poders econòmics i polítics, de les administracions, dels partits polítics i de qualsevol altra mena d'entitat o poder.

CCOO és un sindicat internacionalista i global, perquè som solidaris amb la lluita per les llibertats i els drets dels treballadors i les treballadores de països sense llibertats, i perquè volem reunir el conjunt de treballadors immigrants en la defensa de la igualtat de drets.

**CCOO és un sindicat per a tothom**, que dedica una especial atenció als problemes de les persones en atur, dels pensionistes i jubilats, dels joves i de les dones.

## CCOO intervé davant les diferents administracions

per aconseguir millores en la qualitat de la sanitat, l'ensenyament, els transports, i treballa, juntament amb les entitats cíviques, en el desenvolupament dels valors de la pau, la solidaritat i la sostenibilitat mediambiental.

## A CCOO hi tens un lloc:

camb la teva participació, el sindicat tindrà més força col·lectiva per avançar en la garantia i la millora dels drets i les condicions de treball, i aconseguir més ocupació estable i de qualitat per al conjunt de les treballadores i dels treballadors.

Amb la teva afiliació a CCOO podràs participar en totes les activitats del sindicat, donar la teva opinió i ser informat.

*Lluita Obrera* és la revista de la Confederació Sindical de CCOO de Catalunya, i pretén donar cobertura informativa a les persones afiliades. T'arribarà per correu al teu domicili de forma gratuïta.

A més, si vols estar informat dia a dia de l'activitat del sindicat, pots connectar-te al nostre web **[www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)**, on també hi ha una secció reservada a les persones afiliades a CCOO de Catalunya. I si facilites el teu correu electrònic rebràs periòdicament informació actualitzada de CCOO.

A més, si ets afiliat o afiliada amb més d'un any d'antiguitat, i estàs al corrent de pagament, et cobreix una pòlissa d'assegurança col·lectiva d'accidents de 9.000 euros en cas de mort per qualsevol tipus d'accident.

També has de saber que la quota sindical desgrava en la declaració anual de la renda (IRPF), en funció de la situació personal de cada afiliat o afiliada, i permet una recuperació aproximada del 30% de la seva quantia.


Però això no és tot. Com a afiliat o afiliada a CCOO de Catalunya tens un munt d'avantatges de tot tipus, però, a més, també pots gaudir d'un conjunt de serveis que es troben a la teva disposició i que van des de l'assessorament laboral fins als descomptes culturals, passant per la formació, les assegurances, l'habitatge, el turisme...

# Serveis

## El síndic de l'afiliat

---

La Comissió Obrera Nacional de Catalunya ha creat la figura del **Síndic de l'afiliat** per garantir i tutelar els drets de les persones afiliades a CCOO de Catalunya, com són el dret a la informació, a l'assessorament sindical i tècnic, i a la resta de serveis, així com a la protecció de les dades personals. És un dinamitzador pel que fa a la millora de la qualitat dels serveis que reben, i que es preocupa del que fa referència al tracte i a l'atenció a les persones afiliades.

La seva funció és la de canalitzar les teves queixes, reclamacions i suggeriments. 

Tel. 93 481 28 40

Fax: 93 481 28 90

[www.ccoo.cat/sindicafiliat](http://www.ccoo.cat/sindicafiliat)  
[sindicafiliat@ccoo.cat](mailto:sindicafiliat@ccoo.cat)

---

## Assessorament

---

### Sindical


Podràs asesorarte en qualsevol local de Podràs assessorar-te a qualsevol local del nostre sindicat a Catalunya sobre tot allò que vulguis saber amb relació al teu conveni, salari, liquidació, contracte, quitança, negociació col·lectiva, jornada, horari i altres matèries. I ho podràs fer mitjançant el sector de la producció o dels serveis que et corresponguin, organitzats a CCOO en forma de federacions.



Tel. 93 481 27 00 / 93 481 28 00 / 93 481 29 00

---

### Gabinet Tècnic Jurídic

Si necessites assistència legal o econòmica, el **Gabinet Tècnic i Jurídic de CCOO de Catalunya** disposa d'una plantilla de més de 50 professionals, de contrastada experiència, especialitzats en dret laboral i de la seguretat social, així com en el contenciós administratiu. També en dret mercantil, penal i civil, sempre en assumptes derivats de temes laborals amb un enfocament i una perspectiva social en la seva actuació i el seu assessorament. 

Tel. 93 481 28 64 / 65

[www.ccoo.cat/gtj](http://www.ccoo.cat/gtj)

---


### Per a les persones immigrades CITE

Si ets treballador o treballadora immigrant i desconeixes els teus drets o tens dificultats idiomàtiques, a CCOO trobaràs totes les informacions sobre els teus drets labo-

## Assessorament

---

rals en diferents llengües. També podràs conèixer què has de fer si pateixes discriminació en el centre de treball.


**El Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers de CCOO** t'assessora gratuïtament sobre la tramitació de permisos de residència, autorització de treball, reagrupament familiar, nacionalitat i t'informa sobre els recursos disponibles al teu entorn. 

Tel. 93 481 27 20  
[www.ccoo.cat/cite](http://www.ccoo.cat/cite)  
[cite@ccoo.cat](mailto:cite@ccoo.cat)

---

### Per als i les joves **ACCIÓ JOVE**

Si tens menys de 30 anys i estàs treballant, estudiant o en l'atur, podràs participar en les activitats d'**Acció Jove**, el moviment de joves de CCOO.


Si estàs estudiant o bé cercant la primera feina pots afiliar-te amb una quota reduïda. Acció Jove és l'instrument de què ens dotem els i les joves de CCOO de Catalunya per tractar aquelles qüestions que tenim en comú i incidir en els debats i l'acció del conjunt del sindicat perquè aquest doni resposta a les nostres necessitats, aspiracions i maneres de fer. Hi trobaràs a més un espai únic de consulta i assessorament especialitzat en temes relacionats amb el món del treball i també podràs accedir a informació sobre oci i temps lliure. 

Tel. 93 481 27 24  
[www.ccoo.cat/acciojove](http://www.ccoo.cat/acciojove)  
[acciojove@ccoo.cat](mailto:acciojove@ccoo.cat)

---

### Per a treballadors autònoms **TRADE-CCOO**

Si ets autònom dependent o autònom sense cap treballador a càrrec la FS TRADE-CCOO t'ofereix:

- Orientació i assessorament en tots els temes relacionats amb els TRADE: elaboració de contractes, negociació de condicions, Tribunal TRADE de Catalunya...
- Orientació i assessorament tant a l'inici com durant el desenvolupament de l'activitat en totes les matèries.
- Assessorament en negociacions col·lectives (acords d'interès professional) amb les empreses o administracions públiques contractants dels serveis.
- Servei d'assessorament jurídic en totes les matèries.
- Servei d'assessorament en matèria de riscos laborals.
- Servei de gestoria.
- Accés a serveis complementaris, com assegurances o plans de pensions associats, en condicions especials.
- Accés a microcrèdits.
- Formació específica per a persones autònomes adaptades a les necessitats de les diferents professions i sectors d'activitat. 


Via Laietana, 16, 1a planta  
 Tel. 93 481 27 43  
[www.ccoo.cat/fstrade](http://www.ccoo.cat/fstrade)  
[trade@ccoo.cat](mailto:trade@ccoo.cat)

---



## Formació

### Salut laboral


A CCOO trobaràs assessorament en salut laboral a través de la teva federació sectorial, on podràs informar-te dels teus drets relacionats amb la salut en el treball, així com dels instruments que tens al teu abast per tal de garantir que s'acompleixin. Així mateix, a través de la federació, podràs accedir a l'assessorament tècnicoindical de Higia –Salut i Treball–, un gabinet format per tècnics i tècniques de prevenció. 

Tel. 93 481 27 80  
[www.ccoo.cat/salutlaboral](http://www.ccoo.cat/salutlaboral)  
[salutlaboral@ccoo.cat](mailto:salutlaboral@ccoo.cat)

### Fundació Paco Puerto


A CCOO concebem la formació professional com un dret i un element molt important per a la promoció i el desenvolupament personal i professional al llarg de tota la vida.

A CCOO pots obtenir formació de qualitat i gratuïta accedint als cursos que t'ofereix la **Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto**, el nostre centre de formació.

Se n'organitzen per tot Catalunya i en més de 50 especialitats de diferents sectors, tant per a treballadors en actiu com per a persones aturades. 

Tel. 93 481 27 17  
[www.ccoo.cat/fppuerto](http://www.ccoo.cat/fppuerto)  
[fppuerto@ccoo.cat](mailto:fppuerto@ccoo.cat)

### ASSOC

A més, disposem del **Servei d'Assessorament per a l'Ocupació**, que ofereix informació, orientació ocupacional i assessorament individual, que pots necessitar per millorar la teva posició en el mercat de treball. 

Tarragona, tel. 977 22 83 96  
 Girona, tel. 972 21 73 03  
 Lleida, tel. 973 26 36 66 ext. 254  
 Cornellà, tel. 93 377 75 05  
 Terrassa, tel. 93 789 12 07  
 Sabadell, 93 715 56 00  
 Manresa, 93 873 50 00  
 Berga, 93 821 26 55


## Formació

---

### **CENTRE DE FORMACIÓ D'ADULTS**

El **Centre de Formació d'Adults Manuel Sacristán** és fruit d'un conveni entre CCOO i la Generalitat. És, per tant, públic, gratuït i de qualitat. Ofereix estudis bàsics i monogràfics com ara Graduat en Educació Secundària, castellà, català, anglès, informàtica, etc.

Disposa d'un servei d'informació i orientació i d'una aula d'autoformació, que permet més flexibilitat en els horaris.

A més, permet a qualsevol persona incorporar-se a l'ensenyament en el moment en què ho necessita. 

Tel. 93 481 27 67


[www.ccoo.cat/escolaadults](http://www.ccoo.cat/escolaadults)

[escolaadults@ccoo.cat](mailto:escolaadults@ccoo.cat)

---

### **ESCOLA DE FORMACIÓ SINDICAL**

L'**Escola de Formació Sindical** és l'eina de CCOO per dissenyar, planificar i impartir la formació amb contingut sindical. Està adreçada a totes les persones vinculades a la nostra organització, des d'aquelles que s'hi acaben d'incorporar fins a les que han d'assumir responsabilitats en els organismes de direcció.

Compta amb un equip especialitzat, materials propis i altres recursos pedagògics que garanteixen una oferta formativa àmplia, diversificada i de qualitat. 


Tel. 93 481 29 10

---

## Cultura

---

Tots els afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya podem gaudir de diversos descomptes culturals, i cada mes tenim noves propostes relacionades amb la cultura i el lleure a la cartellera cultural.

A més pots participar en les activitats que s'organitzen des de l'**Àrea de Cultura**, com: exposicions, representacions teatrals, concerts, tertúlies literàries, mostra de cuines obreres, mostres de cinema social, concursos de fotografia, de poesia, de còmic, de cartells... 


Tel. 93 481 29 10

[www.ccoo.cat/cultura](http://www.ccoo.cat/cultura)

[cultura@ccoo.cat](mailto:cultura@ccoo.cat)

---

El **Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya** promou l'ús de la llengua catalana en el si de la nostra organització i per extensió en tot l'àmbit laboral, des del convenciment que el coneixement i l'ús del català són un dret de tota la ciutadania i un factor de cohesió social que cal garantir.

Al mateix temps, també fomenta el lligam emocional amb la llengua, és a dir, més enllà de conèixer-la, promou la voluntat d'usar-la. 

Tel. 93 481 29 11

[www.ccoo.cat/sl](http://www.ccoo.cat/sl)

[sl@ccoo.cat](mailto:sl@ccoo.cat)

---


## Estudis recerca i investigació

---

### FUNDACIÓ CIPRIANO GARCÍA

La Fundació Cipriano García té per objectiu impulsar la reflexió, l'estudi, la recerca i la investigació en relació als valors de transformació social que defensa el sindicat. Per això realitza diferents activitats, com les conferències dels Dilluns del Cipri, les sessions del Seminari Salvador Seguí, o la convocatòria del Premi Ángel Rozas a la recerca en ciències socials, o el Premi Aurora Gómez a la lluita feminista en el terreny laboral i sindical.

La Fundació Cipriano García gestiona, també, l'Arxiu Històric, que s'encarrega de la preservació del patrimoni històric documental de Comissions i de la resta de moviments socials catalans, així com de la seva divulgació a partir d'exposicions, de jornades i congressos en col·laboració amb centres universitaris, i mitjançant la col·lecció "Materials d'Història", i de l'anuari especialitzat SEGLE XX, revista catalana d'història.


A través dels Amics del Cipri volem potenciar la vinculació de totes les persones interessades en aquests objectius. 

Tel. 93 481 27 81  
www.fciprianogarcia.cooo.cat  
arxiu@ccoo.cat

---

### CERES

El Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO ntre interdisciplinari d'estudis, investigacions i assessorament, en matèries com l'economia, el dret laboral i la sociologia del treball.

Les persones afiliades a CCOO de Catalunya podem accedir als convenis col·lectius i a altres bases de dades d'informació a través de la pàgina web. A més, la biblioteca del CERES proporciona suport documental a tots els afiliats que ho sol·licitin. 

Tel. 93 481 28 41  
www.ccoo.cat/ceres  
ceres@ccoo.cat


---

## Habitatge social, serveis i consum

---

### HABITATGE ENTORN

Habitatge Entorn, impulsada per CCOO, és una entitat cooperativa sense ànim de lucre, que neix amb l'objectiu d'oferir habitatges a preu de cost, amb garantia i qualitat, a través d'un sistema de gestió transparent i participatiu.


El model de cooperativa fa possible que el preu que abona el soci sigui el cost real de la promoció, i permet, en conseqüència, que Habitatge Entorn adjudiqui els habitatges als socis a un preu considerablement inferior al de mercat, i moltes vegades inferior també als mòduls de protecció oficial fixats per les administracions. 

Tel. 93 310 00 00  
www.h-entorn.com

---

### ATLANTIS


**Grup Atlantis**, assegurador vinculat a CCOO i a l'economia social europea (associat al grup europeu Euresa i a Cepes), t'ofereix un ampli ventall de productes dissenyats per cobrir totes les necessitats d'assegurament de la teva família: cotxe, llar, accidents personals, caravana, vida, pla d'estalvi, pla de pensions, pla de previsió assegurat.

A més, tots els afiliats i afiliades disposen d'unes condicions molt especials. 

Tel. 93 481 27 03 / 05  
www.atlantis-seguros.es  
onlinea@atlantis-seguros.es

---


### CARLSON WAGONLIT TRAVEL

**Carlson Wagonlit Travel**, agència de viatges concertada amb el sindicat, ofereix condicions especials per als afiliats/ades i familiars directes (parella/fills menors...) en viatges nacionals, estatals i internacionals, estades, etc. Assessorament i contractació directa a l'agència o per telèfon o Internet. 

Tel. 93 481 27 04 o 93 507 03 50  
www.conc.cwtvacaciones.com  
cwtbcnclaris@carlsonwagonlit.es

---

### Residències de temps lliure


Per gaudir d'unes vacances amb les comoditats d'un hotel a preus molt assequibles, pots sol·licitar plaça en qualsevol de les residències de temps lliure de Catalunya o d'altres comunitats autònomes. CCOO disposa d'un 25% de les places. 

Tel. 93 481 29 15  
www.ccoo.cat/turisme  
serveis@ccoo.cat

---


## Solidaritat

### Pla associat de pensions de CCOO

Si vols gaudir d'una pensió complementària en el moment de la teva jubilació, CCOO t'ofereix un pla de pensions per a afiliats i afiliades, amb la garantia i el control de CCOO i en condicions millors que les que ofereixen altres entitats. 

Tel. 900 35 29 18 (trucada gratuïta).  
[www.ccoo.cat/assegurances](http://www.ccoo.cat/assegurances)  
[planasociado@ccoo.es](mailto:planasociado@ccoo.es)

### Consum

El fet de ser un col·lectiu de més de 185.000 persones afiliades fa que el nostre servei de consum pugui establir contractes de col·laboració amb entitats, professionals de molt diversos àmbits i comerços de tots els sectors i aconseguir descomptes per als afiliats, que inclouen serveis tan diversos com el dentista, espectacles, poliesportius, roba o un cotxe. 


Tel. 93 481 29 15  
[www.ccoo.cat/descomptes](http://www.ccoo.cat/descomptes)  
[serveis@ccoo.cat](mailto:serveis@ccoo.cat)

### FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT

La **Fundació Pau i Solidaritat de CCOO** és una organització no governamental per al desenvolupament i la cooperació internacional, constituïda a iniciativa de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Cooperem amb organitzacions sindicals del Sud per promoure i defensar els drets humans laborals com a element estratègic per al desenvolupament i la construcció democràtica de les seves societats.

Explicuem, a la nostra societat, les condicions de les organitzacions del Sud i el foment de la cultura de pau, donant a conèixer els "Objectius del Mil·lenni".

Pots col·laborar amb nosaltres. 

Tel. 93 481 29 12  
[www.pausolidaritat.ccoo.cat](http://www.pausolidaritat.ccoo.cat)  
[pausolidaritat@ccoo.cat](mailto:pausolidaritat@ccoo.cat)

# Quota

La quota sindical és la mostra del compromís que assolixes i la garantia de la independència del sindicat. Amb la teva participació, el sindicat tindrà més força per actuar de manera col·lectiva en la defensa dels nostres interessos i la conquesta de nous drets, i per intervenir des d'una perspectiva social en la redistribució de la riquesa per la via del bon funcionament dels serveis públics i les polítiques socials de protecció.

Els rebuts bancaris són trimestrals i el pagament de les quotes és per endavant. La tramesa dels rebuts a la caixa o el banc es realitza al principi de cada trimestre. En cas de devolució d'un trimestre, en el trimestre següent el rebut serà de sis mesos.

Les quotes abonades al sindicat són despeses deduïbles de l'impost sobre la renda de les persones físiques. Per justificar-les, cal conservar els rebuts pagats o els fulls de nòmina.

Hi ha quatre tipus de quotes sindicals en funció de la situació laboral i dels ingressos:

- Quota general.
- Quota especial: pensionistes amb pensions de més de 715 €, persones en atur amb prestació contributiva, eventuais del camp, treball a temps parcial i fixos discontinus.
- Quota reduïda: pensionistes amb pensions inferiors a 715 €, persones en atur amb subsidi o sense subsidi.
- Quota d'Acció Jove: joves fins a 30 anys estudiants o en recerca de la primera ocupació.

Per accedir a qualsevol quota inferior a la general, cal presentar la documentació que acrediti la situació laboral de l'afiliat. Mentre un afiliat està de baixa laboral (IT), la quota sindical és la mateixa que tenia amb anterioritat a la baixa. El canvi de quota s'ha de notificar amb l'antelació suficient per poder modificar-la abans de confeccionar el rebut del trimestre següent (15 dies abans de la tramesa). No s'abonarà la diferència dels rebuts tramesos anteriorment a la notificació del canvi de quota.

En cas de reclamació de rebuts per cobrament indegut, s'ha de tenir en compte que caldrà presentar l'original del rebut, objecte de reclamació, i la documentació que n'acrediti el motiu. No s'abonaran rebuts un cop passats sis mesos des de la data d'emissió del rebut.

S'ha de comunicar al sindicat, com més aviat millor, qualsevol canvi que afecti les dades dels seus afiliats, com són l'adreça, el telèfon, les dades del banc, canvi d'empresa, situació laboral, etc...

Drets

laborals



## I. RÈGIM JURÍDIC DELS TREBALLADORS PER COMPTE ALIÈ

### MODALITATS DE CONTRACTACIÓ LABORAL

Els contractes es poden realitzar **per temps indefinit** o per una **durada determinada**.

Els contractes temporals que no respecten les exigències legals es converteixen en fixos, tret que l'empresa sigui una administració pública. En aquest cas el contracte passa a ser indefinit, no fix.

El contracte indefinit pot ser **ordinari** o per **fomentar la contractació indefinida**. En totes dues modalitats es pot concertar a jornada completa, a temps parcial i en la modalitat de fixes discontinus, i en aquest últim cas amb repetició en dates certes (art. 12 ET) o en dates incertes (art. 15.8 ET).

#### Modalitats de contractació temporal

##### 1. Pel treball objecte de contractació:

Tipus de contracte	Durada
Obra o servei determinat	Finalització de l'obra o del servei
Eventual per circumstàncies de la producció	6 mesos, en un període de 12 mesos
Interinitat	Període de substitució d'un altre treballador o cobertura de vacant

##### 2. Pel seu caràcter formatiu

Tipus de contracte	Durada
Contracte en pràctiques	De 6 mesos a 2 anys Contracte per a formació De 6 mesos a 2 anys, ampliable per conveni fins a 3 anys, i 4 anys per a treballadors discapacitats

##### 3. Per la seva finalitat de foment d'ocupació

Tipus de contracte	Durada
Contracte de foment per a treballadors minusvàlids (DA 1a Llei 43/2006)	
Contracte de relleu vinculat a jubilació parcial d'un altre treballador de l'empresa	Igual al període que li falti al jubilat parcial per als 65 anys

### Encadenament de contractes temporals

Adquireix la condició de fix el treballador temporal que en un període de 30 mesos estigui contractat més de 24 mesos, sempre que hagi subscrit més d'un contracte temporal, de qualsevol classe, per al mateix lloc de treball. Per al còmput de contractes i del període de contractació es té en compte el contracte temporal vigent a 15/06/2006. No s'aplica aquest criteri per a contractes formatius, de relleu i interins.

### QÜESTIONS RELATIVES A LA RELACIÓ LABORAL

#### 1. Període de prova

Es pacta per escrit i amb la durada establerta al conveni. Si al conveni no hi diu res, no pot superar 6 mesos per als tècnics titulats i 2 mesos per a la resta.

En les empreses de menys de 25 treballadors no pot excedir de 3 mesos, tret que es tracti de tècnics titulats. En els treballs en pràctiques la durada màxima és de 1 o 2 mesos, en funció que el treballador posseeixi titulació de grau mitjà o superior.

#### 2. Categoria professional i ascensos

La categoria professional s'ha de correspondre amb les funcions efectivament realitzades pel treballador/a. Si a l'inici del contracte el treball no es correspon amb la categoria, es disposa del termini d'un any per reclamar la categoria que procedeixi.

Si es desenvolupen **funcions de superior categoria** per un període de 6 mesos durant un any, o 8 mesos durant 2 anys, es pot reclamar l'ascens, llevat que el conveni reguli un procediment concret per ascendir. En qualsevol cas, es té dret al salari atribuït al treball efectivament realitzat.

L'assignació de funcions de **categoria inferior** només es pot fer per necessitats imprevisibles i sense que això afecti el salari. Si no fos així, en determinades circumstàncies es

pot sol·licitar la resolució del contracte amb indemnització de 45 dies/any.

### 3. Jornada de treball i hores extraordinàries

La **jornada ordinària** no pot superar les 40 hores setmanals i, excepte autorització per conveni o acord, diàriament no pot superar les 9 hores. Els **menors** de 18 anys no poden treballar més de 8 hores diàries.

Es computa com a **temps de treball efectiu** el que s'ha utilitzat en tasques prèvies (encesa de forns, motors, etc.), els reconeixements mèdics, el temps per a neteja per utilització de substàncies insalubres, la formació obligatòria, etc. El **temps d'entrepà** no és jornada efectiva de treball, tret que ho assenyali el conveni.

Per les peculiaritats de determinats sectors es pot reduir o ampliar la jornada ordinària, de manera que ens trobem davant **jornades especials** de treball.

#### Jornades reduïdes

- a) Per situacions personals del treballador: lactància de fills, hospitalització postpart, tinença legal de menors o discapacitats, treballadores víctimes de violència de gènere.
- b) Per peculiaritats del sector: treballs subterranis, en càmeres frigorífiques, en mines, amb riscos ambientals, etc.

#### Jornades ampliades

Sectors que compten amb regulació específica: treball en el camp, transport, treballadors de finques urbanes, etc.

Les **hores extraordinàries** són les treballades superant la jornada ordinària. La seva realització és voluntària per al treballador, tret que hi hagi obligació per conveni o sigui per prevenir o reparar danys extraordinaris. No les poden realitzar els menors de 18 anys, els treballadors amb jornada nocturna i els treballadors a temps parcial. El nombre màxim d'hores extraordinàries per any és de 80 i la seva retribució no pot ser inferior, en cap cas, al valor de l'hora ordinària. Se'n pot

acordar la compensació amb descansos.

### 4. Descansos, permisos i excedències

Els descansos regulats a l'ET són: setmanal, entre jornades, pauses durant la jornada i descans anual (vacances).

#### 4.1. Descans setmanal

La seva durada mínima és d'un dia i mig a la setmana; pot distribuir-se en períodes acumulats de 14 dies. Per a menors de 18 anys és de 2 dies setmanals.

#### 4.2. Descans entre jornades

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

#### 4.3. Pauses durant la jornada de treball

Quan la jornada excedeixi de 6 hores contínues, cal establir un descans mínim de 15 minuts, que només és temps efectiu de treball si ho estableix el conveni col·lectiu. Per als menors de 18 anys aquest descans és de 30 minuts, sempre que la jornada excedeixi de 4,5 hores.

#### 4.4. Descans anual (vacances)

La seva durada mínima és de 30 dies naturals. La data de gaudi s'ha d'establir de mutu acord entre empresa i treballadors, i les discrepàncies s'han de resoldre al Jutjat Social. La malaltia del treballador no interromp el gaudi de les vacances iniciades, excepte acord en conveni o condició més beneficiosa. Quan coincideixin amb situació d'incapacitat temporal (IT), amb permís de maternitat o IT per embaràs, part o lactància, poden gaudir-se en una altra data. La retribució és conforme a conveni i si no ho indica ha de ser la retribució mitjana del treballador per tots els conceptes, tret de les retribucions extrasalarials.

Els **permisos retribuïts** són autoritzacions per faltar a la feina sense pèrdua de salari i es reconeixen per exercici de càrrec representatiu i per raons personals o cíviques. La durada legalment establerta pot ser millorada per conveni col·lectiu.

#### Permisos per exercici de càrrec representatiu

- a) Representants unitaris i sindicals: dispo-

sen entre 15 i 40 hores mensuals, segons la plantilla de l'empresa, per a funcions pròpies del seu càrrec (art. 68 ET).

- b) Representants sindicals que intervenen en la negociació col·lectiva: tenen dret als permisos retribuïts necessaris per a la seva funció negociadora, sempre que la seva empresa estigui afectada per la negociació (art. 9.2 LOLS).
- c) Delegats de prevenció: és temps de treball utilitzat en reunions amb l'empresari, amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral i per acompanyar la Inspecció en les seves visites a l'empresa.

### Permisos per raons personals

- a) Vinculats a l'embaràs i al naixement o l'adopció de fills (vegeu la Llei d'Igualtat).
- b) Per accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau: 2 dies, o 4 si hi hagués desplaçament.
- c) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia.
- d) Per recerca de nova ocupació en cas d'acomiadament objectiu: 6 hores setmanals durant el preavís.

### Permisos per raons cíviques

- a) Per intervenir com a membre de la mesa electoral: dia de la votació i 5 hores de la jornada següent.
- b) Intervenció com a apoderat en processos electorals: dia de la votació.
- c) Per acudir a votar (nombre d'hores establert en cada convocatòria electoral).
- d) Per intervenir com a testimoni o com a jurat: temps indispensable.

**Excedència.** Modalitat de suspensió del contracte de treball que, pels seus efectes, pot ser **forçosa** (amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat) i **voluntària** (amb dret a reincorporació vinculat a l'existència de vacant).

Dóna lloc a l'excedència forçosa la designació o l'elecció per a un càrrec públic, l'elecció per a l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior en els sindicats més representatius, i la cura de fills o familiars a càrrec. A la seva finalització, la reincorporació ha de

ser automàtica.

L'excedència voluntària exigeix una antiguitat mínima a l'empresa d'un any i té una durada que oscil·la entre 4 mesos i 5 anys, excepte millora per conveni. La no admissió a la feina després de la seva finalització, sempre que hi hagi vacant, equival a un acomiadament.

## 5. El salari i les seves garanties

És **salari** tot allò percebut pel treballador en diners o en espècies (habitatge, manutenció, cotxe, etc.), com a contraprestació de la seva feina. No és salari allò abonat en concepte de despeses (dietes, locomoció, transport), indemnitzacions (per trasllat, acomiadament, etc.), prestacions de Seguretat Social, o les quantitats percebudes per compte d'un tercer (propines, excepte personal de casinos).

Convé distingir entre salari base (per dies, mesos, etc.) i **complements salarials**, que poden obeir a circumstàncies personals del treballador (antiguitat, plus d'idiomes), al treball realitzat (assistència, disponibilitat horària, dificultat, perillositat o toxicitat, nocturnitat, torn, etc.) o a la situació i els resultats de l'empresa (productivitat, beneficis, participació en capital, bons, etc.).

El **salari mínim interprofessional (SMI)** és la retribució mínima fixada pel Govern anualment, la quantia de la qual s'ha de garantir a tots els treballadors. El seu import és inembargable, llevat que es tracti de pagaments d'aliments que derivin de separació o divorci.

En cas d'insolvència o situació concursal de l'empresari, el **Fons de Garantia Salarial (FOGASA)** garanteix el cobrament dels salaris i de les indemnitzacions derivades de l'extinció del contracte en els termes següents:

### a) Salaris

Fins a un màxim de 150 dies deguts i amb el límit del triple del SMI vigent en la data de la insolvència, amb inclusió d'extraordinàries.

### b) Indemnitzacions

- Responsabilitat directa del FOGASA en

empreses de menys de 25 treballadors: 40% de la indemnització en acomiadaments objectius per amortització de lloc de treball i en acomiadaments col·lectius (expedient de regulació).

- Responsabilitat subsidiària en cas d'insolvència o concurs empresarial: indemnitzacions degudes per acomiadament o extinció del contracte fins a un màxim d'una anualitat de salari, amb el límit del triple del salari mínim interprofessional (SMI), inclosa la part proporcional d'extraordinàries. En els supòsits de resolució del contracte a instància del treballador, per incompliment empresarial, i acomiadament improcedent, la indemnització a abonar pel FOGASA es calcula sobre la base de 30 dies per any de servei.

## EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

Les **causes d'extinció** del contracte es contenen en l'art. 49 ET, i poden ser agrupades de la manera següent:

### Per voluntat del treballador

- a) Amb causa justificada
  - Per incompliment empresarial
  - Per no-acceptació del trasllat amb canvi de residència
  - Per modificació substancial de condicions que afecten la jornada, l'horari o els torns, amb acreditació de perjudicis
- b) Sense causa justificada
  - Abandonament
  - Dimissió

### Per voluntat de l'empresari

- Acomiadament disciplinari
- Extinció per causes objectives: ineptitud del treballador, falta d'adaptació a les modificacions tècniques, amortització de lloc de treball i extinció per absentisme laboral
- Acomiadament col·lectiu (expedient de regulació d'ocupació)
- Acomiadaments per força major

### Per voluntat conjunta d'empresari i treballador

- Mutu acord
- Finalització del contracte

### Per causes que afecten el treballador

- Mort del treballador
- Incapacitat permanent en grau superior a parcial
- Jubilació del treballador

### Per causes que afecten l'empresari

- Mort de l'empresari
- Incapacitat
- Jubilació
- Extinció de la personalitat jurídica de l'empresari

Davant qualsevol de les causes d'extinció referides, el treballador disconforme disposa d'un termini de 20 dies hàbils per a la seva impugnació.

En l'acomiadament disciplinari, si el treballador és representant unitari (delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa) o sindical (delegat de Secció Sindical), amb caràcter previ a l'acomiadament s'ha de tramitar un expedient contradictori, l'absència del qual motiva automàticament la declaració d'improcedència de l'acomiadament.

En l'acomiadament improcedent l'opció entre la readmissió o l'abonament d'indemnització correspon a l'empresari, llevat que es tracti d'un representant dels treballadors; en aquest cas l'opció correspon a aquest representant.

En els casos de finalització de contracte és freqüent que per les empreses es presenti una **liquidació** per a la signatura incondicionada pel treballador. L'acceptació d'aquesta liquidació en molts casos impedeix posteriorment la reclamació contra el cessament.

**Preavis.** La dimissió del treballador comporta l'obligació de preavisar a l'empresari en el termini establert en el conveni (normalment 15 dies). Així mateix, en els contractes per obra o servei determinat de durada superior a l'any, l'empresari està obligat a preavisar la finalització del contracte amb una antelació mí-

nima de 15 dies. En l'acomiadament objectiu el preavis empresarial és de 30 dies i la seva ommissió obliga a l'empresari a l'abonament dels salaris corresponents a aquest període.

### Indemnitzacions derivades de l'extinció del contracte

Causa de l'extinció	Indemnització legal	Màxim
Finalització del contracte per obra o servei	8 dies/any	-----
Finalització del contracte eventual	8 dies/any	-----
Resolució a instància del treballador:		
- Per incompliment empresarial	45 dies/any	42 mesos
- Per no acceptació de trasllat	20 dies/any	12 mesos
- Modificació de jornada, horari o torn	20 dies/any	9 mesos
Acomiadament disciplinari improcedent	20 dies/any	42 mesos
Acomiadament col·lectiu (ERO)	20 dies/any	12 mesos
Extinció per causes objectives:		
- Extinció procedent	20 dies/any	12 mesos
- Extinció improcedent en contracte per a foment de la contractació indefinida	33 dies/any	24 mesos
- Extinció improcedent en contracte ordinari	45 dies/any	42 mesos
Mort, incapacitat o jubilació de l'empresari	1 mes	-----
Extinció personalitat jurídica de l'empresari	20 dies/any	12 mesos

## II. LLEI D'IGUALTAT I CONTRACTE DE TREBALL

### 1. Drets vinculats a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral

#### 1.1. Dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada

Es reconeix en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o l'acord entre les parts.

#### 1.2. Permisos per naixement de fill i per malaltia, hospitalització i intervenció quirúrgica

S'amplia el permís ja existent a supòsits d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, quan s'exigeixi repòs domiciliari. Durada: 2 o 4 dies, en funció de si hi ha desplaçament.

#### 1.3. Permís de lactància

És el dret a absentar-se de la feina durant una hora i fins als 9 mesos d'edat del fill o del menor (fins als 12 mesos si es treballa per a una administració pública). S'amplia proporcionalment en cas de part múltiple. Es pot substituir per reducció de jornada de mitja hora o acumular-lo en jornades completes si així s'estableix en el conveni o s'acorda amb l'empresari individualment.

En la contractació a temps parcial manté igual durada.

#### 1.4. Reducció de jornada per tinença legal

Donen dret a la reducció els menors de 8 anys (fins als 12 anys si es treballa per a una administració pública) i les persones amb discapacitat que no treballin.

La reducció és entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la jornada, amb disminució proporcional del salari.

#### 1.5. Excedència voluntària

La seva durada passa a ser d'un mínim de 4 mesos a un màxim de 5 anys. La readmissió queda condicionada a l'existència de vacant.

#### 1.6. Excedència per cures de fill i familiars a càrrec

Durada: 3 anys per a cura de cada fill i 2 anys per a familiars fins al segon grau de parentiu que no es puguin valer per si mateixos i que no treballin, amb dret a readmissió obligatòria a la seva finalització.

#### 1.7. Càlcul d'indemnitzacions per desocupació en jornada reduïda

Quan es redueixi la jornada per atenció de fills prematurs, tinença legal, cura de familiars o per part de dones víctimes de

violència de gènere, la indemnització per qualsevol causa d'extinció del contracte es calcula en funció del salari a jornada completa. La base reguladora de la prestació per atur s'incrementa fins al 100 per 100.

## 2. Dret a la maternitat de la dona treballadora

### 2.1. Suspensió del contracte en cas de situació de risc per embaràs o durant la lactància natural

En cas de risc no evitable per a la dona embarassada o lactant, sense possibilitat de canvi de lloc de treball, es pot suspendre el contracte amb dret a un subsidi del 100% de la base de cotització per contingències professionals.

La durada de la suspensió abasta fins que, desaparegut el risc, s'incorpori la treballadora, o fins que iniciï el permís de maternitat. En la suspensió per risc durant la lactància natural, fins que el fill compleixi 9 mesos.

### 2.2. Llicència per maternitat, adopció o acolliment

La seva durada és de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable 2 setmanes més per discapacitat del fill, o en cas de part múltiple. L'hospitalització del nou-nat després del part, per període superior a 7 dies, dóna lloc a l'ampliació de la llicència en tants dies com duri l'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes addicionals. El **gaudi** de la llicència es distribueix a opció de la mare, excepte les 6 setmanes posteriors al part, amb possibilitat de gaudi per l'altre progenitor quan hi hagi cessió de la mare, per defunció d'aquesta o quan la mare no pugui suspendre el contracte amb dret a prestació.

**Prestació:** subsidi del 100% de la força de cotització per contingències comunes, i és exigible reunir un període mínim de cotització llevat que la mare tingui menys de 21 anys.

### 2.3. Subsidi especial per maternitat

En supòsits de part i quan la treballado-

ra que estant d'alta no reuneixi el període de cotització exigít, tindrà dret a un subsidi de 42 dies naturals per import del 100% de l'IPREM.

### 2.4. Càmput com a cotització efectiva del període de maternitat que quedi per gaudir en la data d'extinció del contracte o durant la percepció de prestació per atur

Si s'extingeix el contracte mentre es gaudia de la llicència per maternitat, la llicència no gaudida es continua percebent i es computa com a temps de cotització a l'efecte de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. Succeeix el mateix si la treballadora és perceptora de prestació contributiva d'atur.

### 2.5. Períodes de cotització assimilats al part

Per a la pensió de jubilació i incapacitat permanent es computen a favor de la treballadora 112 dies cotitzats per cada part d'un sol fill i 14 dies més en cas de part múltiple, tret que ja hagués cotitzat efectivament per estar en situació d'alta en la data de naixença dels fills.

## 3. Permís de paternitat per naixement de fill, adopció o acolliment

**Durada:** 13 dies ininterromputs, ampliables en 2 dies en cas de part múltiple, i es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial.

**Prestació:** subsidi del 100% de la base reguladora per contingències comunes sempre que s'acrediti un període de cotització de 180 dies en els 7 anys anteriors al part, l'adopció o l'acolliment, o 360 dies al llarg de la vida laboral.

## III. EMPLEATS PÚBLICS

El treball per a les administracions públiques es pot prestar, bàsicament, en règim de funcionari i en règim laboral.

## 1. Funcionaris públics

### 1.1. Classes de funcionaris

#### Funcionaris de carrera

Ocupen serveis professionals retribuïts de caràcter permanent per a una administració.

#### Funcionaris interins

Són nomenats per raons de necessitat i urgència, quan es doni qualsevol d'aquestes circumstàncies: existència de vacants, substitució transitòria de titulars, execució de programes de caràcter temporal i acumulació de tasques per termini màxim de 6 mesos dintre d'un període de 12 mesos (art. 10 EBEP).

#### Personal eventual

És nomenat amb caràcter no permanent per realitzar funcions de confiança o assessorament especial.

### 1.2. Situacions administratives dels funcionaris

#### Servei actiu

Els funcionaris en servei actiu gaudeixen de tots els drets inherents a la seva situació i queden subjectes als seus deures i a les responsabilitats que deriven de tal situació.

#### Serveis especials

Es troben en aquesta situació els funcionaris que estiguin en qualsevol de les situacions recollides en l'art. 87.1 de l'EBEP, entre d'altres quan s'ocupin càrrecs polítics, càrrecs electius retribuïts, designats com a personal eventual, assessors de grups parlamentaris, etc. En aquesta situació percebran la retribució del lloc o del càrrec que ocupin, amb dret als triennis que tinguin reconeguts en cada moment, i es computa el temps que romanguin en tal situació a l'efecte d'ascensos, triennis, promoció interna, etc. En finalitzar els serveis especials mantenen el dret de reingrés al servei actiu en la seva localitat.

#### Servei en altres administracions públiques

Són declarats en aquesta situació els funcionaris de carrera que obtinguin destinació en una administració pública diferent de la seva d'origen.

#### Situació d'excedència

##### a) Excedència voluntària per interès particular

La seva concessió queda subordinada a les necessitats del servei, i és necessari acreditar 5 anys de serveis efectius anteriors (o el termini menor que puguin establir les lleis de funció pública). El període de permanència no és computable a l'efecte d'ascensos, triennis i altres drets.

##### b) Excedència voluntària per agrupació familiar

Hi tindran dret els funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat, per haver obtingut lloc de treball de caràcter definitiu en qualsevol administració pública. No és computable el temps de permanència a l'efecte d'ascensos, triennis i altres drets.

##### c) Excedència per cura de familiars

Es pot sol·licitar per tenir cura de fills o d'altres familiars a càrrec del funcionari i per una durada no superior a 3 anys. El temps de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de triennis, carrera i altres drets. Es manté la reserva del lloc de treball almenys durant 2 anys.

##### d) Excedència per raó de violència de gènere

No és exigible un termini mínim de permanència en la mateixa. Durant els 6 primers mesos es tindrà dret a la reserva del lloc de treball, i serà computable el període amb caràcter general. En els 2 primers mesos tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

#### Suspensió de funcions

En aquesta situació el funcionari queda privat dels drets inherents a la seva condició de funcionari, i si la suspensió excedeix de 6 mesos determinarà la pèrdua del lloc de treball. Durant el temps que es mantingui la suspensió no podrà prestar servei en cap altra administració pública.

### 1.3. Extinció del vincle de funcionari

Són causes de pèrdua de la condició de funcionari la renúncia, la pèrdua de la nacionalitat, la jubilació total del funcionari, la declaració d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, la declaració d'incapacitat permanent absoluta, la sanció disciplinària de separació del servei

i la pena principal o accessòria d'inhabilitació, sempre que tingui caràcter ferm.

## 2. Personal laboral al servei de les administracions públiques

A la relació laboral d'aquest personal li és d'aplicació la normativa general continguda en l'Estatut dels Treballadors, els convenis col·lectius i els preceptes de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics que així ho disposin.

### 2.1. Accés a l'ocupació

El procediment de selecció queda sotmès a revisió de la jurisdicció contenciosa administrativa. Si per sentència ferma es declarés la nul·litat d'un procés selectiu i el treballador hagués començat a prestar serveis en l'Administració, no pot ser cessat automàticament, sinó que és necessari que es procedeixi a l'extinció del contracte per causes objectives (art. 52 ET) amb dret a indemnització de 20 dies/any.

### 2.2. Irregularitats en la contractació temporal

Quan la modalitat de contractació temporal utilitzada no sigui ajustada a dret o es produeixin irregularitats en l'execució del contracte de treball, el treballador afectat no adquireix la condició de fix com succeiria en una empresa privada, sinó que passa a tenir la condició d'indeïnit no fix i a cessar sense cap indemnització quan es produeixi la cobertura del lloc de treball que ocupa, o s'amortitzi aquest lloc de treball.

Es produeix la mateixa situació en el supòsit de cessió il·legal de treballadors, en aquest cas, si el treballador optés per integrar-se en la plantilla de l'Administració, aquesta integració es produiria com a indeïnit no fix, situació que és com una nova modalitat de contractació temporal.

### 2.3. Submissió al règim d'incompatibilitats

El personal laboral, com el funcionari, queda sotmès al règim d'incompatibilitats.

## IV. PERSONAL ESTATUTARI DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUT

### 1. Naturalesa jurídica i normativa reguladora

Té naturalesa de funcionari i la seva normativa reguladora li atribueix el caràcter de relació de funcionari especial.

La normativa bàsica és l'Estatut Marc (Llei 55/2003, de 16 de desembre), i correspon a l'Estat o a les comunitats autònomes, en ús de les seves competències, dictar les normes de desenvolupament. En allò no previst en l'Estatut, en les normes que el desenvolupen, o en els pactes i acords subscrits, serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

### 2. Classes de personal estatutari

- Personal estatutari sanitari
- Personal estatutari de gestió i serveis
- Personal estatutari fix
- Personal estatutari temporal: d'interinitat, eventual o de substitució

### 3. Selecció de personal i provisió de places

Amb caràcter general, el sistema de selecció serà el concurs oposició, i s'admetran en determinats casos l'oposició i el concurs.

La provisió de places es porta a terme pels sistemes de: selecció de personal, promoció interna i mobilitat, així com per reingrés al servei actiu i mitjançant el procediment que en cada servei de salut s'estableixi.

### 4. Situacions del personal

Són notòriament semblants a les dels funcionaris públics, amb les peculiaritats establertes en els articles 62 a 69 de l'Estatut Marc, que delimita les situacions de servei actiu, serveis especials, serveis sota altre règim jurídic, excedència per serveis en el sector públic, excedència voluntària, excedència per cures familiars i suspensió de funcions.

### 5. Retribucions

- Bàsiques
- Sou, triennis i pagues extraordinàries.



Són d'igual quantia per a tots els serveis de salut i es fixen en la Llei de pressupostos.

#### - Complementàries

Complement de destinació, específic, de productivitat, d'atenció continuada i de carrera. Correspon a cada servei de salut determinar els criteris d'assignació i la seva quantia.

### 6. Jornada

La durada màxima de la jornada ordinària i complementària no pot superar les 48 hores setmanals de treball efectiu, en còmputos semestral, llevat que, per acord, pacte o conveni, s'aprovi un altre sistema de còmput.

Per raons extraordinàries i amb consentiment exprés del personal interessat, es poden superar les 48 hores setmanals, fins a un màxim de 150 hores anuals, que tenen el caràcter de jornada complementària.

Hi pot haver nomenaments per jornada a temps parcial, amb el límit màxim del 75% de la jornada ordinària, en còmput anual.

### 7. Temps de descans

- Pausa durant la feina: 15 minuts, sempre que la jornada excedeixi de 6 hores continuades, i es computa com a temps de treball.
- Descans entre jornades: 12 hores amb caràcter general. Quan per raons especials es redueix, opera el sistema de descansos alternatius.
- Descans setmanal: 24 hores setmanals de mitjana en un període de 2 mesos, incrementat amb el descans mínim diari entre jornades.
- Descans anual (vacances): 30 dies naturals.

## V. PRESTACIONS DEL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

### Quadre de prestacions

Assistència sanitària  
Incapacitat temporal

### Prestacions vinculades a la maternitat, la paternitat, l'adopció o l'acolliment

- Risc durant l'embaràs
- Maternitat
- Paternitat
- Risc durant la lactància natural

### Incapacitat permanent

- Parcial
- Total per a la professió habitual
- Absoluta per a tot tipus de treball
- Gran invalidesa

### Jubilació

- Ordinària als 65 anys
- Anticipada als 60 anys per a mutualistes a l'1-1-67 amb particularitats en les administracions públiques
- Anticipada als 61 anys amb particularitats en les administracions públiques
- Bestreta d'edat de jubilació en sectors penosos, perillosos, etc.
- Jubilació com a mesura de foment d'ocupació als 64 anys
- Jubilació parcial, abans o després dels 65 anys amb particularitats en les administracions públiques
- Jubilació flexible
- Jubilació de l'extingit SOVI

### Prestacions, per mort i supervivència

- Auxili per defunció
- Pensió de viduïtat
- Pensió temporal de viduïtat
- Pensió d'orfandat
- Pensió i subsidi temporal en favor de familiars
- Indemnitzacions especials a tant alçat

### Prestacions per fill a càrrec

- Per fill o menor acollit a càrrec
- Per naixement o adopció de fill
- Per naixement o adopció de fill en famílies nombroses, monoparentals i en cas de mare discapacitada

### Prestacions per atur

- Prestacions contributives, si es treballa per a una administració pública, només per als temporals
- Prestacions assistencials

# On ens trobes

Aquestes són les adreces i els telèfons en què ens pots trobar arreu de Catalunya. Estem molt a prop teu. *Estas son las direcciones y los teléfonos donde nos puedes encontrar en Catalunya. Estamos muy cerca de ti.*

## Comissió Obrera Nacional de Catalunya

BARCELONA 08003  
Via Laietana, 16  
Tel. 93 481 27 00  
93 481 28 00  
www.ccoo.cat  
conc@ccoo.cat

## UNIÓ COMARCAL ANOIA

Igualada 08700  
Pg. Cinto Verdaguier, 122, 1r  
Tel. 93 805 04 94  
anoia1@ccoo.cat

## UNIÓ INTERCOMARCAL ALT PENEDÈS - GARRAF

Vilanova i la Geltrú 08800  
Marquès del Duero, 15, 1r  
Tel. 93 815 25 17  
garraf@ccoo.cat

Vilafranca del Penedès 08720

Pl. del Penedès, 4, 2n  
Tel. 93 890 39 82

Sant Sadurní d'Anoia 08770  
Passeig Bariton Maties Ferrer 34, baixos  
Tel. 93 891 21 54

## UNIÓ INTERCOMARCAL BAGES-BERGUEDA

Manresa 08240  
Pg. Pere III, 60-62

Tel. 93 873 00 00  
bages1@ccoo.cat

Berga 08600  
Pl. Viladomat, 24, baixos  
Tel. 93 821 26 55  
bergueda@ccoo.cat

## UNIÓ COMARCAL BAIX LLOBREGAT

Cornellà de Llobregat 08940  
Ctra. d'Esplugues, 68  
Tel. 93 377 92 92  
baixllob@ccoo.cat

El Prat de Llobregat 08820  
Lloret de Mar, 2-4  
Tel. 93 379 05 99

Martorell 08760  
Pep Ventura, 7  
Tel. 93 775 52 90

Gavà 08850  
Sarrià, 3  
Tel. 93 638 14 10

## UNIÓ COMARCAL BARCELONÈS

Barcelona 08003  
Via Laietana, 16, 3a  
Tel. 93 481 28 03  
uscob1@ccoo.cat

Barcelona-Mercabarna 08040  
Zona Franca, sector C, carrer 4, locals B-C, vestíbul B  
Tel. 93 263 41 69

Badalona 08912  
Font i Escolà, 6-8  
Tel. 93 388 59 57

L'Hospitalet de Llobregat 08901  
Pablo Sanz, 8  
Tel. 93 337 29 47

Sant Adrià de Besòs 08930  
Pi i Gibert, 68  
Tel. 93 462 00 19

Santa Coloma de Gramenet 08921  
Major, 4  
Tel. 93 392 00 35

## UNIÓ COMARCAL OSONA

Vic 08500  
Pl. Lluís Companys, 3, baixos  
Tel. 93 886 10 23  
osona@ccoo.cat

Manlleu 08560  
Plaça del Mercat, 100  
Tel. 93 851 22 14

## UNIÓ COMARCAL VALLÈS OCCIDENTAL

Sabadell 08202  
Rambla, 75  
Tel. 93 715 56 00  
vallesoccidental@ccoo.cat

Cerdanyola 08290  
Fontetes, 18,  
Tel. 93 586 35 10

Montcada i Reixac 08110  
Rbla. dels Països Catalans, 57, 1r  
Tel. 93 564 41 14

Rubí 08191  
Plaça Jaume Pla i Pallejà,  
5, bxs.  
Tel. 93 586 18 50

Terrassa 08221  
Unió, 23  
Tel. 93 780 71 66

## UNIÓ INTERCOMARCAL VALLÈS ORIENTAL - MARESME

Granollers 08400  
Pius XII, 5-6  
Tel. 93 860 19 40  
vorientalmaresme@ccoo.cat

Mataró 08302  
Castaños, 120  
Tel. 93 741 53 40

Mollet del Vallès 08100  
Rbla. Balmes, 10, 1r  
Tel. 93 579 13 38

Pineda de Mar 08397  
Joan Maragall, 20, baixos  
Tel. 93 762 19 16

## UNIÓ INTERCOMARCAL COMARQUES GIRONINES

Girona 17001  
Miquel Blay, 1  
Tel. 972 21 73 03  
girona1@ccoo.cat

Arbúcies 17401  
Estenedor, Hotel Entitats, 2n  
Tel. 972 21 73 03

Banyoles 17820  
Plaça Miquel Boix, s/n  
Tel. 972 57 31 54

Blanes 17300  
Muralla, 28  
Tel. 972 33 20 23

Cassà de la Selva 17244  
Nou, 7  
Tel. 972 46 38 44

Figueres 17600  
Poeta Marquina, 5  
Tel. 972 50 58 58

La Bisbal 17100  
Marimón Asprer, 16  
Tel. 972 64 03 00

Lloret de Mar 17310  
Costa Carbonell, s/n (al  
costat del parc de bombers)  
Tel. 972 36 95 95

Olot 17800  
Av. Rep. Argentina, s/n  
Tel. 972 26 00 94

Palamós 17230  
Josep Joan, 1  
Tel. 972 31 65 65

Puigcerdà 17520  
Major, 50, baixos  
Tel. 972 14 16 80

Ripoll 17500  
Remei, s/n  
Tel. 972 70 39 90

Roses 17480  
Mercat Municipal, aula 2  
Tel. 972 21 73 03

Sant Feliu de Guíxols 17220  
Joan Goula, 30, baixos  
Tel. 972 32 29 33

## UNIÓ INTERCOMARCAL TERRES DE LLEIDA

Lleida 25002  
Av. Blondel, 35  
Tel. 973 26 36 66  
lleida1@ccoo.cat

Balaguer 25600  
Girona, 8, baixos  
Tel. 973 44 74 52

La Seu d'Urgell 25700  
Major, 41, ent.  
Tel. 973 35 43 23

Solsona 25280  
Ctra. de Manresa, 75  
Tel. 973 48 09 14

Tàrrrega 25300  
Segle XXI, 1, 3r 2a  
Tel. 973 31 26 27

Vielha 25530  
Ctra. Gausac, Edifici Val  
d'Aran, s/n  
Tel. 973 64 20 20

## UNIÓ INTERCOMARCAL COMARQUES TARRAGONINES

Tarragona 43003  
August, 48, 1r  
Tel. 977 22 83 96  
tarragona1@ccoo.cat

Reus 43204  
Pl. Villarroel, 2, baixos  
Tel. 977 75 51 69

El Vendrell 43700  
Nord, 9-11, 2  
Tel. 977 66 19 95

Valls 43800  
Vallvera, 3, baixos  
Tel. 977 60 25 57

Montblanc 43400  
Pl. Poblet i Teixidor, 10, 1r  
Tel. 977 86 24 68

## UNIÓ INTERCOMARCAL TERRES DE L'EBRE

Tortosa 43500  
Ciudadella, 13, 2n,  
Tel. 977 51 12 82  
uiteresebre@ccoo.cat

Ampostà 43870  
Av. de la Ràpita, 2, baixos  
Tel. 977 70 03 39

Flix 43750  
Sant Jordi, s/n, 3r  
Tel. 977 41 13 33

Móra d'Ebre 43740  
Plaça de la Democràcia, s/n, 1r  
Tel. 977 40 15 11