

Dijous, 3 d'abril de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 3 de març de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08014472012007)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de novembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08014472012007) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ, INDÚSTRIA I NAVEGACIÓ DE BARCELONA PER A L'ANY 2013.

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni.

Aquest Conveni ha estat negociat per la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (d'ara endavant la Cambra) i pel Comitè d'Empresa (d'ara endavant CdE) que representa a tots els empleats/totes les empleades de la corporació.

Article 2. Àmbit personal i funcional.

Aquest Conveni afecta a tot el personal al servei de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, independentment de la situació geogràfica del centre de treball on presti els seus serveis.

Article 3. Vigència.

Les parts, fins arribar al present acord, han anat prorrogant el Conveni col·lectiu anterior (2005-2010) per als anys 2011 i 2012. Les parts deixen constància que les condicions de treball gaudides durant els anys 2011 i 2012 es mantenen inalterables sense que les de naturalesa econòmica siguin objecte de cap revisió.

Aquest Conveni tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2013, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2013 pel que fa a les reduccions pactades del conceptes econòmics.

Article 4. Pròrroga i denúncia (adaptació al nou 86 després de reforma).

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en el termini de preavís de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Un cop denunciat, es constituirà una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari de negociació. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Denunciat el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou Conveni.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

Article 5. Nul·litat parcial o total de conveni.

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles sense cap excepció, el Conveni quedaria sense eficàcia en la seva totalitat, i es procediria de nou a la constitució de la Comissió Negociadora a fi de tornar a negociar de nou el seu contingut.

Article 6. Condicions més beneficioses.

Es respectaran a títol individual i "ad personam", les condicions econòmiques que, valorades en el seu conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per a l'empleat/l'empleada que les establertes en el present Conveni. L'anterior s'entén sense perjudici de les reduccions que es produeixin sobre la totalitat dels conceptes econòmics que percebi qualsevol empleat de la Cambra amb independència de la seva naturalesa o caràcter individual o col·lectiu de conformitat amb el previst en el acord novè del pacte subscrit per les parts en data 11 de juny de 2013 i article 18 del present conveni.

Article 7. Compensació i absorció.

Sens perjudici del que disposa l'article anterior, les retribucions i les condicions de treball que estableix aquest Conveni, en el seu conjunt i còmput anual, compensen i absorbeixen totes les condicions existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència, i expressament les condicions establertes al Reglament de Funcionaris de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* de 24.07.81 (i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.85, en 12.11.86, en 31.08.88, en 09.02.90, i en 10.06.92).

Article 8. Comissió paritària de Seguiment de l'aplicació del Conveni.

En un termini no superior al 15 de setembre de 2013, el CdE juntament amb els representants de la Cambra constituïran, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància, el seguiment i l'estudi del Conveni (d'ara endavant CPS), que estarà formada per 3 representants dels treballadors/les treballadores i 3 representants de la Cambra, i que es reunirà quan ho sol·liciti la majoria dels seus membres, o en tot cas una vegada a l'any (a l'inici de l'any natural) per a l'aprovació i publicació de la taula salarial aplicable a l'any de referència.

La CPS elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

1. Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.
2. Vetllar per l'adequació de l'adscripció dels llocs de treball a la taula salarial i als grups professionals.
3. Resoldre els conflictes col·lectius i individuals d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, per part de qualsevol dels afectats, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Els acords de la CPS requeriran l'aprovació per la majoria dels seus membres, i els acords aprovats es remetran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la CPS disposaran de temps suficient per l'assistència a les reunions d'aquesta Comissió.

En compliment del que preveu l'article 85.3 e) les discrepàncies que es produeixin en la Comissió seran sotmeses al procediments de mediació previstos l'article 29.

Article 9. Mobilitat funcional.

1. La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.

Dijous, 3 d'abril de 2014

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions tant superior com inferiors no corresponents al grup professional només serà possible si existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquessin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors/les treballadores.

3. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapse de la dignitat del treballador/la treballadora i sens perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomanar funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No cabrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions distintes de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. Quan la Cambra estimi necessari que el treballador/la treballadora realitzi treballs corresponents a categories superiors, aquest percebrà el salari corresponent a aquestes categories des del moment i durant el temps en què les realitzi.

El treballador/la treballadora que realitzi funcions de categories superiors durant sis mesos almenys en el període d'un any, o durant vuit mesos, almenys, en el període de dos anys, podrà reclamar l'ascens en les condicions previstes a l'article 39.2 de l'Estatut dels treballadors.

5. El canvi de funcions distintes de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals a tal fi s'haguessin establert en conveni col·lectiu.

Article 10. Mobilitat geogràfica.

La mobilitat geogràfica s'ajustarà allò que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Article 11. Relació de llocs de treball.

Correspon a la Cambra l'elaboració i comunicació de la relació de llocs de treball, que inclourà el grup professional i la categoria assignada per centres de treball.

Article 12. Classificació professional.

12.1. Estatut dels treballadors. En matèria de classificació professional i mobilitat funcional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

12.2. Grup Professional. El grup professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball d'una mateixa aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

- Grup T. Denominació Grup Tècnic: Integren aquest grup professional aquells llocs de treball per a l'acompliment dels quals es requereix la corresponent titulació universitària de grau superior o mitjà, o no sent legalment exigible l'esmentada titulació, requereix coneixements tècnics i experiència qualificada en l'àrea de treball al qual estan adscrits.

- Grup A. Denominació Grup Administratiu: Integren aquest grup professional aquells llocs de treball per a l'acompliment dels quals es requereix la corresponent titulació de Batxillerat o mòduls professionals de grau superior, o no sent legalment exigible l'esmentada titulació, requereix coneixements i experiència qualificada en l'àrea de treball al qual estan adscrits.

- Grup S. Denominació Grup Subaltern: Integren aquest grup aquells llocs de treball en els quals es duen a terme activitats que requereixin coneixements bàsics o de certa habilitat instrumental, seguiment d'instruccions detallades, operacions instrumentals bàsiques, repetitives, mecàniques, de suport, complementàries i similars, per a l'exercici de les quals s'exigirà almenys el certificat de graduat escolar.

Cada grup determina la mateixa retribució salarial bàsica i mínima, (és a dir, sou base), per a tots els nivells inclosos dins d'aquest grup.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

Per una altra banda els grups agrupen diferents categories que comporten una retribució que complementa el sou base, (és a dir, complement de lloc de treball), que serà diferent per a cadascuna de les categories incloses dins d'un mateix grup i que es detallen en l'annex 1 com CLLT.

La Direcció de la Cambra establirà un sistema per a què tots els empleats/totes les empleades puguin conèixer el grup i el nivell al qual estan assignats, amb comunicació al CdE.

12.3. Als treballadors/les treballadores de tota la plantilla actual afectats per aquest Conveni, no se'ls poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

12.4. En cas de conflicte sobre l'adscripció a un grup professional d'un treballador/d'una treballadora o d'un grup de treballadors/treballadores, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors sobre mobilitat funcional i de la definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta per la Direcció de la Cambra previ acord amb la Comissió Paritària de Seguiment del Conveni (CPS) en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació.

Article 13. Oferta d'ocupació. Nou accés. Contractació.

En el cas que quedi vacant o es creï un nou lloc de treball, la Cambra ofertarà internament aquesta plaça per a la seva cobertura en la qual podrà participar tot el personal que reuneixi els requisits sol·licitats.

En el procés de selecció es tindrà en compte:

- Mèrits i capacitats professionals relacionades amb el lloc a cobrir.
- Formació i perfeccionament.
- Antiguitat i experiència.

En qualsevol cas, la Cambra, dins de la seva facultat organitzativa, manté la facultat de contractar lliurement en el mercat de treball.

Article 14. Contractació.

Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent dels Serveis de la Cambra, han de ser ocupats per personal laboral fix.

S'estableix un període de prova desis mesos per als tècnics/les tècniques i de dos mesos per als altres grups professionals.

Article 15. Preavis en el cessament voluntari.

El treballador/la treballadora que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a la Cambra amb l'antelació de 15 dies naturals.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final d'havers, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Article 16. Contractació temporal.

16.1. Contractació temporal: quan les necessitats de funcionament de la Cambra ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal, segons les modalitats previstes a l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, sense que això comporti la creació de plaça.

16.2. Empreses de treball temporal: les necessitats definides en el punt anterior també es podran cobrir mitjançant personal d'empreses de treball temporal. Aquesta contractació no podrà tenir una durada superior a 6 mesos per una mateixa causa.

16.3. Treball estable: En tot cas, la Cambra treballarà amb el principi del foment del treball estable.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

### Article 17. Sistema retributiu.

17.1. Dins de cada grup professional es defineixen les retribucions corresponents a les diferents categories i nivells retributius segons la taula salarial que s'adjunta com a Annex 1, i segons s'ha definit en l'article 12.2 d'aquest Conveni.

L'estructura de les retribucions s'ajustarà als conceptes especificats a continuació, sempre fixada en base a la jornada anual indicada a l'article 19 d'aquest Conveni Col·lectiu.

La retribució anual estarà distribuïda en 14 pagues, considerades dos d'aquestes extres, que s'abonaran els mesos de juny i desembre.

### 17.2. Conceptes salarials generals.

- Sou base: retribució bàsica i mínima per a cada grup professional.
- Complement de lloc de treball: complement definit en funció del nivell retributiu assignat.
- Complement personal d'antiguitat: Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets i correspon als següents percentatges sobre el sou base:
  - Grup tècnic: 6,20%.
  - Grup administratiu i subaltern: 6,80%.

Cada trienni tindrà el valor assignat en el moment de la seva meritació.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent.

Es reconeixerà el temps de serveis prestats com a personal laboral en la Cambra, sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 20 dies si el treballador/la treballadora és novament contractat.

### 17.3. Altres conceptes salarials.

La Cambra podrà establir altres conceptes salarials, com són:

- Complement personal diferències per la nova estructura salarial recollides al primer conveni Cambra: El seu import serà la diferència entre la retribució gaudida en el moment d'entrada en vigor del primer conveni Cambra i la que resultava d'aplicar la nova estructura retributiva prevista al primer conveni Cambra. Aquest complement no serà absorbible ni compensable excepte per canvi de nivell i es revalorarà de la mateixa manera que el sou base.
- Complementos específics en funció del treball: la Cambra podrà establir complements de caràcter no consolidable, vinculats al desenvolupament d'una funció o responsabilitat específica, per la qual cosa només es percebran mentre s'exerciti la funció o responsabilitat que ha donat lloc al seu establiment. Aquests complements es revaloraran de la mateixa manera que el sou base.

### 17.4. Pagues extraordinàries.

- Paga extraordinària: està formada pels següents conceptes retributius: sou base, complement de lloc de treball, complement personal d'antiguitat, complement personal diferències per la nova estructura salarial i complements específics en funció del treball.

La paga extraordinària d'estiu es meritara de gener a juny i la de Nadal de juliol a desembre.

17.5. Hores extraordinàries. Les parts signants del Conveni acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable la realització de les hores extraordinàries. En aquells casos que, per causes especials, s'haguessin de realitzar, i prèvia autorització de Direcció, s'estableixen els següents criteris de valoració:

Amb independència de les retribucions reals que percebi el treballador/la treballadora, el valor de les hores extraordinàries serà el resultant d'aplicar els percentatges que a continuació detallen el valor de l'hora tipus ordinària calculada de la següent forma:

Dijous, 3 d'abril de 2014

- Hora tipus ordinària: serà el resultat de dividir el respectiu salari anual assenyalat en la columna total de la taula salarial entre la jornada anual establerta a l'article 19.1 del conveni o la que tingui assignada en cas de ser menor.

- Hores extraordinàries diürnes: en horaris compresos entre las 06:00 hores i les 22:00 hores de dilluns a divendres, s'abonaran amb un increment del 25 % del valor hora ordinària.

Les hores extraordinàries realitzades fora d'aquest horari o en dia festiu s'abonaran amb un increment del 50 % del valor hora ordinària.

Per pacte individual, les hores extraordinàries podran compensar-se per temps de descans, hora per hora en el cas d'hores extraordinàries diürnes i per hora i mitja per hora en els altres casos.

Article 18. Reducció de conceptes econòmics.

Per les causes consignades en l'acord de 11 de juny de 2013, amb efectes de l'1 de gener de 2013 es produirà una reducció en la retribució total bruta anual que percebi qualsevol empleat de la Cambra per qualsevol tipus de concepte amb independència de la seva naturalesa o caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'escala següent:

% Reducció per la retribució bruta anual:

< 26.000 EUR: 1,50%  
de 26.001 EUR a 29.000 EUR: 1,75%  
de 29.001 EUR a 31.000 EUR: 2,00%  
de 31.001 EUR a 35.000 EUR: 2,50%  
de 35.001 EUR a 38.000 EUR: 3,50%  
de 38.001 EUR a 43.000 EUR: 4,25%  
de 43.001 EUR a 47.000 EUR: 5,25%  
de 47.001 EUR a 60.000 EUR: 6,25%  
de 60.001 EUR a 75.000 EUR: 6,75%  
> 75.000 EUR: 7,15%

En el cas que les reduccions de jornada s'hagin sol·licitat per l'empleat amb independència de la modalitat contractual en la qual es trobi i que comporti un nombre d'hores inferior al que correspon a la jornada a temps complet (40 hores setmanals o 1.708 anuals), per determinar el percentatge de reducció aplicable s'assignarà el salari que li hagués correspost percebre a l'empleat a jornada completa.

Aquesta reducció salarial es realitzarà mitjançant l'aplicació de les noves taules salarials que s'adjunten a l'annex núm. 1

En el cas que després d'aplicades les noves taules no s'aconsegueixi el percentatge de reducció que li correspongui a l'empleat en funció de la seva ubicació en alguna de les franges salarials establertes en el quadre anterior, es procedirà de la següent forma: (I) en les nòmines es mantindran els actuals imports de la resta de conceptes salarials que percebi i (II) s'afegirà una línia de descompte o resta per l'import necessari fins a aconseguir els percentatges assenyalats en el quadre anterior. Aquesta línia de descompte s'anomenarà "descompte conveni actual" i es mantindrà fins que les parts arribin a un nou acord.

La reducció salarial esmentada es produirà amb efectes retroactius des del 1 de gener de 2013 i es durà a terme de la forma següent:

- A partir de la nòmina corresponent al mes de juny de 2013.
- Els descomptes assenyalats anteriorment també resultaran aplicables a les corresponents pagues extraordinàries.
- Pel que fa a l'import de la reducció corresponent al període 1 de gener de 2013 a 31 de maig de 2013, es practicarà de forma addicional, en les pagues extraordinàries de juny (un 50%) i desembre (el 50% restant).

Article 19. Jornada Laboral.

19.1. S'estableix la jornada laboral ordinària de 40 hores en còmput setmanal i de 1.708 de còmput anual màxim.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

19.2. Calendari Laboral. La Cambra elaborarà anualment el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball. Prèviament, la Cambra demanarà informe al Comitè d'Empresa.

El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, la jornada laboral ordinària en còmput anual.

19.3. Pausa. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

19.4. Jornada i horari.

La jornada obligatòria es determina en còmput setmanal de 40 hores. Sens perjudici de l'ús de la flexibilitat horària que s'assenyala a continuació, el treballador/la treballadora haurà d'haver completat al final de la setmana la realització efectiva d'aquestes 40 hores, respectant sempre el límit de les 1.708 hores de treball anual establertes a l'art.19.1.

Horari de dilluns a dijous:

De dilluns a dijous, l'horari de treball és de jornada partida. La franja horària de permanència, sens perjudici del temps invertit per al dinar, serà de 9.15 a les 17.00. L'entrada es podrà produir des de les 7.45 en endavant.

El temps per dinar serà com a mínim de 30 minuts i un màxim de 2 hores i estarà comprès entre les 13h i les 16h.

Horari de divendres:

Els divendres la jornada serà continuada i la franja horària obligatòria de permanència serà entre les 9.15 i les 14.00. L'entrada es podrà produir de les 7.45 en endavant.

La Cambra podrà establir, en determinats llocs de treball que per les seves característiques o especialitats es considerin necessaris, altres horaris diferents. En aquests casos, s'haurà de comunicar per escrit al personal afectat, amb còpia al comitè d'empresa, indicant les causes que ho motiven i la seva durada.

19.5. Horari de Setmana Santa. Durant el període comprès dins de la Setmana Santa, la jornada de treball a realitzar serà contínua des de les 8 h del matí fins a les 15 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 7.45 i les 9 h del matí, i sortida a partir de les 14.45 h i fins a completar el còmput setmanal.

19.6. Horari d'estiu. Durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, es realitzarà jornada contínua des de les 8 h del matí fins a les 15 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 7.45 i les 9 h del matí, i sortida a partir de les 14.45 h i fins a completar el còmput setmanal.

19.7. Horari de Nadal. Durant el període comprès entre el 20 de desembre i el 7 de gener, la jornada de treball a realitzar serà contínua des de les 8 h del matí fins a les 15 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 7.45 i les 9 h del matí, i sortida a partir de les 14.45 h i fins a completar el còmput setmanal.

Article 20. Vacances.

S'estableixen 27 dies laborables de vacances per any, establint-se la proporcionalitat en cas de no haver meritat tot l'any.

La distribució de les vacances s'ha de realitzar de la forma següent:

- Un mínim de quinze dies laborables ininterromputs durant el període d'horari d'estiu.
- Tres dies laborables durant el període d'horari de Nadal.
- La resta dels dies serà de comú acord entre l'empleat/l'empleada i la Direcció del Servei on estigui adscrit.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Article 21. Permisos.

21.1. Es concedeixen 2 dies de lliure disposició no acumulables a dies de vacances que caldrà notificar.



Dijous, 3 d'abril de 2014

Addicionalment als dos dies assenyalats en el paràgraf anterior es concedeixen 8 hores addicionals de lliure disposició no acumulable a les vacances, l'ús de les quals es podrà gaudir per hores.

21.2. Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

- Per raó de matrimoni o parelles de fet reconegudes legalment, el treballador/la treballadora tindrà dret a una llicència de quinze dies naturals.

- Per naixement d'un fill/filla, el cònjuge tindrà dret a quinze dies naturals de permís remunerat a comptar des de la data de naixement. Aquest permís compensarà i substituirà qualsevol permís que per aquesta mateixa causa s'estableixi per norma de general aplicació.

- Per la mort, accident o malaltia greu, o hospitalització del convivent o d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: dos dies. Si per alguna d'aquestes causes, el treballador/la treballadora necessita fer un desplaçament fora de la província el permís serà de quatre dies.

- Per trasllat de domicili sense canvi de residència: un dia. Si la distància és més de 15 quilòmetres: dos dies.

- Per a exàmens finals en centres oficials: un dia (si és al matí, inclou la tarda anterior, si és a la tarda, tot el dia). Per a proves alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les, prèvia petició i posterior justificació.

- Per a deures de caràcter públic, el temps indispensable.

- Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part quan hagi de fer-se en la jornada laboral.

- Per raó de matrimoni d'un fill/filla o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia.

Qualsevol altre permís autoritzat i justificat tindrà el caràcter de recuperable. La recuperació, previ acord amb el seu cap, s'haurà d'haver realitzat no més tard de l'últim dia del mes següent al permís.

21.3. Reducció de jornada.

- El treballador/la treballadora que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'una persona menor de 12 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la corresponent reducció proporcional de les retribucions, d'almenys un octau i un màxim de la meitat de la jornada. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. Les garanties que es preveuen legalment amb relació a aquest tipus de reducció de jornada es limitaran als termes assenyalats normativament, és a dir fins als 8 anys d'edat.

- En els casos degudament justificats, per tenir cura directa del/de la convivent o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà demanar també la reducció d'un octau o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions.

- La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància, la reducció de jornada per fills/filles prematurs o hospitalització i la guarda legal d'una persona menor de dotze anys o d'una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial previstos en aquest article, correspondrà al treballador/la treballadora dins de la seva jornada ordinària. El treballador/la treballadora haurà de preavisar a la Cambra amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

- La reducció de jornada contemplada en aquest article constitueix un dret individual dels treballadors/les treballadores. Si dos o més treballadors/treballadores de la mateixa empresa generen dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultàniament per raons justificades de funcionament de la mateixa.

Article 22. Suspensió del contracte de treball.

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/les treballadores tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:



Dijous, 3 d'abril de 2014

---

22.1. Excedència voluntària. Pot ser sol·licitada pels treballadors/les treballadores amb almenys un any d'antiguitat al servei de la Cambra. L'excedència voluntària es resoldrà per escrit dins del termini màxim de 45 dies des de la seva sol·licitud, no es computarà a aquests efectes el mes d'agost.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a dos anys ni superior a cinc, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Dins d'aquell ventall, el treballador/la treballadora que la sol·liciti haurà de detallar la data fins a la qual demana l'excedència. Un mes abans d'arribada la data, podrà demanar una única pròrroga sempre dins del període entre els dos i cinc anys i concretant la data final.

Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària.

Els treballadors/les treballadores amb excedència voluntària conserven només un dret preferent al reingrés en el cas de vacant de la seva categoria o similar.

22.2. Excedència per tenir cura de familiars. Existiran dos tipus d'excedències:

- Els treballadors/les treballadores tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill/filla nascut o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement, o resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu.

- El període de permanència en aquesta situació serà computat a efectes d'antiguitat.

- Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador/la treballadora té dret a la reserva del seu lloc de treball.

No obstant, si durant el període de vigència d'aquest Conveni es modifiqués la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència, les parts acorden la seva aplicació per al personal sotmès a aquest Conveni Col·lectiu.

- Els treballadors/les treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquests apartats constitueix un dret individual dels treballadors/les treballadores.

Quan un nou fill/filla o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al que s'estigués gaudint d'acord amb l'article 46.3 paràgraf 4 de l'Estatut dels treballadors.

Un mes abans del venciment de l'excedència, s'haurà de sol·licitar, per escrit, el reingrés.

22.3. Excedència forçosa. Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

22.4. Maternitat. En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral té una durada de setze (16) setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en dos setmanes més per a cada fill/filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne ús el pare per tenir cura del fill/la filla, en cas de defunció de la mare.

No obstant, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans postpart, bé de forma simultània o successiva al de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiva com permanent, d'un fill/filla menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze (16) setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill/filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador/la treballadora, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un fill/filla, la suspensió tindrà una durada de setze (16) setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i

Dijous, 3 d'abril de 2014

experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

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

En els supòsits de gaudiment simultani del període de descans, la suma d'aquest no podrà excedir de les setze (16) setmanes previstes en els apartats anteriors o dels que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

22.5. Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat. En el supòsit de decidir-se la suspensió del contracte de treball per la inassistència al treball per causa de privació de llibertat, la suspensió dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

22.6. Suspensió del contracte en el supòsit de risc durant l'embaràs. Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no es pugui raonablement exigir per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 23. Viatges i desplaçaments.

Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de la Cambra, independentment del motiu, hagin d'efectuar els treballadors/les treballadores fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball, la Cambra abonarà les compensacions econòmiques establertes a continuació:

- Desplaçaments amb cotxe propi:
- Compensació per Km: 0,25 EUR (aquesta compensació inclou la despesa per benzina).
- Gratificació x dies de viatge: 60 EUR (dies laborables).
- Gratificació x dies de viatge: 90 EUR (dies festius).

Aquesta quantia serà percebuda per tot el personal, fins a directors/directores de servei inclosos, i es computarà per nit passada fora de casa.

Així mateix es pagaran les despeses generades prèvia presentació dels justificants corresponents.

Article 24. Formació, perfeccionament i promoció professional.

De conformitat amb el que preveuen els articles 23 i 64.1, apartat 4 c) de l'Estatut dels treballadors, prèviament a la seva execució, l'empresa facilitarà als representants dels treballadors/les treballadores el pla de formació anual per tal que n'emetin l'informe corresponent.

El pla de formació descriurà:

- Els objectius, continguts i col·lectius destinataris de les accions formatives a desenvolupar.
- Calendari d'execució.

Una vegada executades les accions formatives programades al pla de formació, anualment els representants dels treballadors/les treballadores rebran la memòria dels cursos de formació impartits amb els resultats de participació i de qualitat corresponents.

En l'àmbit de l'empresa es constituirà una Comissió Mixta de Formació entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors/les treballadores, amb la composició, les competències i les normes de funcionament que les parts acordin.

Dijous, 3 d'abril de 2014

### Article 25. Seguretat i salut laboral.

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de la Cambra.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

La Cambra es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors/les treballadores. També es compromet a coordinar les actuacions de les seves unitats amb els serveis de prevenció. Totes les actuacions d'aquest àmbit es vehicularan a través del Comitè de Seguretat i Salut.

Per garantir el desenvolupament de prevenció de riscos laborals, les hores sindicals dedicades a les reunions d'aquest Comitè o a les activitats acordades pel mateix, no restaran d'aquelles que corresponguin com a membre del CdE.

### Article 26. Millores socials.

26.1. Responsabilitat civil. La Cambra es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors/les treballadores de la Cambra sempre que s'esdeingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors/aquestes treballadores portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball, en itinere, o en missió sense perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

26.2. Incapacitat temporal (IT). La Cambra abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real brut, durant el temps que duri la IT.

26.3. Assegurança per accidents. La Cambra té una pòlissa d'assegurança per accidents que ha de comprendre tot el personal. L'assegurança ha de cobrir la mort o invalidesa per accident. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any. El capital a percebre és de 60.101,21 EUR en cas de mort per accident, i de 120.202,42 EUR en cas d'invalidesa permanent per accident, d'acord amb les condicions establertes en la pòlissa d'assegurances núm. 89701000623 que la Cambra té contractada amb la companyia Zurich España i que està publicitada al col·lectiu dels treballadors/les treballadores o en aquella que la substitueixi previ acord de la comissió paritària.

Des de l'1 de gener de 2006, els capitals s'han actualitzat a 70.000 EUR i 140.000 EUR respectivament.

26.4. Ajut per a familiar disminuït a càrrec. Aquest ajut el percebrà qui reuneixi els requisits detallats en el punt següent i tindrà caràcter de millora voluntària de les prestacions de la Seguretat Social.

El personal que convisqués i tingués al seu càrrec algun familiar (fins al segon grau de consanguinitat) amb capacitat física o psíquica disminuïda (amb un coeficient de disminució igual o superior al 33%), tindrà dret a un ajut equivalent a l'import del 10% de la seva retribució excepte l'antiguitat, mentre concorrin les circumstàncies que han donat lloc al naixement d'aquest dret.

A aquests efectes, s'entén "familiar al seu càrrec" aquell que no percebi, en còmput anual, rendes o ingressos de qualsevol tipus superiors al Salari Mínim Interprofessional vigent a cada any.

Aquest ajut serà concedit per la Cambra a sol·licitud del beneficiari/de la beneficiària, qui haurà d'acreditar la concurrència de les circumstàncies mencionades pels mitjans que la Cambra consideri necessaris. Així mateix la Cambra podrà demanar periòdicament l'acreditació de les circumstàncies per mantenir l'esmentat complement.

### 26.5. Bestretes i préstecs.

Bestretes: L'empleat/l'empleada que ho precisi podrà demanar l'avançament de la nòmina del mes en curs, que es reintegrarà en el mateix mes.

Préstecs: La concessió de préstecs es realitzarà per causes degudament justificades (adquisició o reforma d'habitatge habitual, despeses de malaltia, despeses per mort d'un familiar, etc.).

L'import del préstec podrà ser de fins a sis mensualitats brutes.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

El termini per retornar la bestreta serà de fins a 18 mesos (amb dos mesos de carència) i en tot cas a l'extinció del contracte de treball.

El personal contractat temporal podrà sol·licitar aquests ajuts sempre que el període per retornar el préstec estigui cobert pel contracte en vigor.

No es meritaran interessos, si bé, en compliment de la normativa fiscal vigent, es declararà com a retribució en espècie l'interès legal dels diners, fixat pel Banc d'Espanya, vigent en el període del préstec.

26.6. Tiquet Restaurant. Tot el personal de la Cambra que realitzi jornada partida, es a dir, que compleixi la franja horària de permanència establerta en l'article 19.4 té dret a rebre tants tiquets restaurant com dies de matí i tarda es treballin en el mes. L'import d'aquest tiquet es fixa a partir del mes de juny de 2013 en 8,5 EUR.

26.7. Suport a la conciliació entre treball i família.

- Durant els primers set anys de vida del fill/la filla, es permetrà realitzar jornada continuada de 35 hores setmanals, amb la reducció salarial proporcional. En cas de família nombrosa, s'incrementarà en un any.

- Pel que fa al gaudiment del permís per lactància, es podrà:

a) restar una hora diària per lactància fins el primer any del naixement, es reduirà la jornada laboral setmanal en 5 hores; o, alternativament,

b) acumular el temps del permís per lactància per gaudir d'un mes de permís retribuït continuat just després de la baixa per maternitat.

26.8. Roba de treball.

La Cambra ha de facilitar als xofers i al personal subaltern que presta els seus serveis de cara al públic un vestit, dues camises, una corbata i un parell de sabates per temporada d'estiu i d'hivern.

26.9. Premi de 25 anys.

L'empleat/l'empleada que compleixi 25 anys de serveis efectius a la corporació, rebrà un premi consistent en una setmana de permís retribuït. A aquest efecte, no computaran els períodes d'excedència en cap modalitat.

Aquesta setmana de permís s'haurà de realitzar, previ acord amb el seu superior jeràrquic/la seva superior jeràrquica, dins dels sis mesos següents a la data de compliment dels 25 anys de serveis efectius.

Article 27. Equiparació.

Davant l'evolució de la realitat social canviant en matèria familiar, es reconeixen els mateixos drets que el Conveni contempla per als cònjuges en matrimoni a les persones que no havent-se casat entre elles conviuen en unió afectiva, estable i duradora, prèvia justificació d'aquests extrems; per tal d'acreditar la constitució de la parella de fet, el treballador/la treballadora que es constitueixi en tal situació haurà de reunir, a efectes del present conveni, els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol (LCAT 1998, 423) de Unions Estables de Parella (DOGC 23 de juliol de 1998).

Article 28. Condicions sindicals.

Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors/les treballadores de la Cambra:

28.1. Capacitat. El CdE té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència al compliment de les seves competències a tenor del que s'estableix en la normativa legal en vigor.

28.2. Llibertat sindical. La Cambra garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors/les treballadores, a la no discriminació i perjudici o sanció per raó de llur afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat grup.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

28.3. Assemblees. El CdE o les seccions sindicals reconegudes poden convocar assemblees generals o sectorials respectivament, d'acord amb els següents requisits:

- Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de la Cambra, amb una antelació mínima de dos dies laborables.
- Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.
- Indicar el col·lectiu al qual es convoca.
- Així mateix, també podran convocar assemblees un nombre no inferior al 33% dels treballadors/les treballadores de la Cambra amb les condicions indicades amb anterioritat.

La Direcció de la Cambra facilitarà els mitjans necessaris per al correcte desenvolupament de l'assemblea.

28.4. Garanties i competències. El CdE, com òrgan de representació dels treballadors/les treballadores de la Cambra, tindrà les competències i gaudirà de les garanties establertes a l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació vigent.

28.5. Mitjans materials. La Direcció de la Cambra facilitarà al CdE el local i els mitjans materials necessaris per al correcte desenvolupament de les seves funcions (Art. 81 ET).

El local serà permanent i d'accés restringit al CdE. Quant als mitjans, la Cambra facilitarà un armari, arxivadors, taula i cadires, un ordinador, un telèfon interior i el material d'oficina necessari.

Així mateix es posarà a disposició del CdE un taulell d'anuncis amb el què poder comunicar-se amb els treballadors/les treballadores de la Cambra. També li serà facilitat un compte de correu e-mail que rebrà el nom de comitedempresa@mail.cambrabcn.es, i seran el president, vicepresidents (si existissin) i/o el secretari del CdE les persones que hi tindran accés.

Així mateix, l'ús del compte de correu e-mail esmentat anteriorment per part del CdE, serà d'ús discrecional per part del mateix, si bé supeditat en tot cas al seu ús raonable i ètic.

28.6. Hores sindicals. Tots els membres del CdE disposaran de les hores mensuals establertes a la legislació vigent de les que corresponen a la seva jornada de treball, sense cap minva retributiva, per tal de garantir l'exercici de les tasques de representació que tenen encomanades.

No es computaran a l'esmentat crèdit, les reunions amb la Direcció de la Cambra, ni les hores dedicades a la negociació col·lectiva.

28.7. Justificació hores crèdit. Cada membre del CdE comunicarà, sempre que sigui possible, amb un antelació de 24 hores, al Director/Directora de Servei o al Director/a la Directora de Recursos Humans, la utilització del crèdit horari per a les tasques pròpies del seu càrrec.

Si la Direcció de la Cambra es reunís amb el CdE fora de l'horari laboral d'algun o alguns dels seus membres, aquests podran compensar el temps dedicat a aquesta reunió per un temps igual en l'horari laboral.

Article 29. Submissió al Tribunal Laboral de Catalunya.

Las parts signants del present Conveni, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei de reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 31. Codi de conducta laboral.

El present capítol té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors/treballadores i empresaris/empresàries.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en el present conveni col·lectiu.

Dijous, 3 d'abril de 2014

### 31.1. Faltes.

Atenent a la seva importància, reincidència o intencionalitat, les faltes es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus.

#### 31.1.1. Faltes lleus.

Es considerarà faltes lleus:

1. Cinc faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
2. No atendre el públic, presencial o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes.
3. La manca d'higiene personal.
4. No cursar a temps el document de baixa per incapacitat temporal.
5. La no comunicació de la no assistència al treball per causa justificada, a no ser que es provi la impossibilitat de fer-ho.
6. No comunicar els canvis experimentats en la família que afectin al IRPF i Seguretat Social.
7. L'embriaguesa ocasional.
8. Faltar un dia al treball sense que existeixi causa justificada.

#### 31.1.2. Faltes greus.

Es considerarà faltes greus:

1. Més de cinc faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.
2. Faltar dos dies al treball durant un mes sense que existeixi causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador/treballadora, utilitzant la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu de control de presència implantat a l'empresa.
4. Canviar, mirar o remoure els armaris i robes de qualsevol treballador/treballadora de l'empresa sense la deguda autorització per part del titular.
5. Dedicar-se a jocs o distraccions de forma repetida dins de la jornada de treball.
6. L'abandonament del lloc de treball sense l'autorització del superior.
7. Simulació de malaltia o accident.
8. Les negligències en la realització del treball que causin un perjudici greu a l'empresa.
9. Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.
10. La reincidència en la comissió de falta lleu, produïda dins dels tres mesos a comptar des del dia següent a aquell en que es va sancionar la primera falta lleu.

#### 31.1.3. Faltes molt greus.

Es considerarà faltes molt greus:

1. Faltar tres o més dies al treball durant un mes sense que existeixi causa justificada.
2. El frau, deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt i el robatori, tant a qualsevol empleat/empleada de l'empresa com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa sempre i quan s'estigui treballant.
4. Violar el secret de correspondència sense el consentiment de la persona a qui va dirigida.
5. Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
6. Revelar a tercers les dades de l'empresa o dels seus clients, sense que hi hagi autorització expressa de la mateixa.
7. L'embriaguesa repetida durant l'exercici de la seva feina.
8. L'abús d'autoritat.
9. Abandonar el lloc de treball de llocs de responsabilitat sense causa justificada.
10. L'assetjament sexual, mobbing i discriminació laboral per raons de raça, creences, condició sexual i /o edat.
11. L'incompliment per part del treballador/la treballadora de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebi de l'empresa, encarregat o tècnic de prevenció.
12. Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball en situació de risc per acció o bé per omissió de forma involuntària.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagi estat objecte de sanció.

En tots els supòsits de "faltes d'assistència" i de "faltes de puntualitat" s'entendrà com a justificació que el treballador/la treballadora acreditat al seu superior la concurrència de circumstàncies excepcionals i/o imprevisibles que hagin impossibilitat la seva puntualitat o assistència a la feina. En tot cas, el temps d'absència o de retard serà recuperat d'acord amb el que disposa l'art. 21.2. d'aquest Conveni.

Dijous, 3 d'abril de 2014

---

### 31.2. Sancions màximes.

Per falta lleu: amonestació verbal o per escrit.

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

Per falta molt greu: suspensió de feina i sou fins a seixanta dies; o rescissió del contracte de treball en cas de reincidència o de perjudici per a l'entitat o terceres persones.

En cap cas es poden imposar sancions que suposin la condemna a pagar una multa econòmica o que redueixin les jornades de descans o les vacances a que té dret el treballador/la treballadora. Evidentment, un treballador/treballadora no pot ser sancionat dos cops per la mateixa falta, però sí tantes vegades com faltes comeses.

### 31.3. Prescripció de faltes.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per:

Faltes lleus, als deu dies.

Faltes greus, als vint dies.

Faltes molt greus, als seixanta dies.

El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de l'execució de la falta i en tot cas no pot superar els sis mesos des que es va realitzar.

### 31.4. Assetjament. Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona.

L'empresa i la representació dels treballadors/les treballadores, en el seu cas, es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

### 31.5. Procediment informatiu i sancionador.

La imposició de sanció per faltes greus o molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/treballadora però abans el treballador/la treballadora ha de tenir dret d'audiència i/o presentar al·legacions en un termini de 48 hores laborables. En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors/les treballadores, dins del següent dia hàbil, de tota sanció greu o molt greu que s'imposi.

La comunicació per escrit al treballador/treballadora afectat de totes les sancions imposades ha de descriure l'acte constitutiu de la falta, la data en què es va produir o en què l'empresa en va tenir coneixement, la referència de l'article i de l'apartat del Conveni que tipifica la falta, la qualificació de la falta, la sanció adoptada i el moment en què s'ha de fer efectiva la sanció.

El treballador/treballadora que no estigui conforme amb la sanció imposada podrà impugnar-la davant de la jurisdicció laboral en el termini de 20 dies des de la recepció de la comunicació escrita. Aquest termini s'interromprà per la presentació obligatòria de la papereta de conciliació davant del SMAC (Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació).

### 31.6. Estabilitat en el lloc de treball.

En el cas d'acomiadament disciplinari declarat nul o improcedent per sentència judicial, s'aplicarà el que disposen els articles 55 i 56 de l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa a la possible extinció dels contractes de treball per causes objectives per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, la Corporació es compromet a no fer acomiadaments col·lectius (article 51 de l'ET) durant l'any 2013, sense que això impliqui renúncia a la possibilitat de fer ús d'amortitzacions individuals del lloc de treball (article 52 c). En aquest darrer cas, el salari computable a efectes indemnitzatoris serà el salari que l'empleat tingués assignat en data 31.12.2012. El mateix criteri es seguirà pels acomiadaments declarats improcedents.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 3 d'abril de 2014

Disposició transitòria primera. Triennis.

Quedarà congelada la meritació de nous triennis des de l'1.6.2013 i fins al 31.5.2014. Per tant, el complement personal d'antiguitat es seguirà abonant, fins al 31.5.2014, a raó dels mateixos imports percebuts fins a 31.5.13, sense perjudici de que es practiqui la reducció salarial en el termes previstos en l'article [ ].

A partir de l'1.06.2014 quan es reprenghi la meritació de triennis, en qualsevol cas aquest període de parèntesis no resultarà computable per el càlcul futur de l'import de l'antiguitat. Si a data 31.5.2014 les parts han signat un acord relatiu a les retribucions, el parèntesis en la meritació dels nous triennis quedarà prorrogat fins a 31.8.2014.

Els empleats que haguessin meritat un trienni d'antiguitat durant el període comprès entre l'1 de gener de 2013 i el 31 de maig de 2013 l'import que correspongui a aquest trienni es re calcularà d'acord amb el salari base de les noves taules salarials annexes. Els excessos derivats d'aquest re càlcul seran descomptats en la paga extraordinària de juny de 2013.

Disposició Final Primera: El sistema de previsió social complementària d'aportació definida per a tots els treballadors/totes les treballadores de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona instrumentat a través d'un Pla de Pensió d'Ocupació, substitueix en la seva totalitat l'eventual aplicació per al personal anomenat "funcionari" (subjecte a la Disposició transitòria vuitena de la Llei Bàsica de Cambres núm. 3/1993, de 22 de març, i a la Disposició transitòria cinquena de la Llei 14/2002, de 27 de juny, del Parlament de Catalunya) d'allò previst en el Títol Setè i en la Disposició Transitòria 9ª del Reglament de Funcionaris de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* de 24.07.81 i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.85, en 12.11.86, en 31.08.88, en 09.02.90, i en 10.06.92), sens perjudici del respecte d'aquells pactes sobre previsió social complementària que, a títol personal i individual, s'hagin subscrit entre la Cambra i l'esmentat personal.

En qualsevol cas les aportacions que la Corporació fa als sistemes de previsió social amb la finalitat de millorar les prestacions públiques de la Seguretat Social, amb independència de la seva naturalesa col·lectiva o individual, quedaran congelades fins que s'arribi a un nou acord, de manera que tan sols es produirà una aportació única anual al Pla de Pensions d'Ocupació de la Cambra per un import de 50 EUR. S'exceptua d'aquesta regla el contracte d'assegurances per accidents previst a l'article 26.3 de l'actual conveni col·lectiu.

Disposició Final Segona: Les parts signants del conveni consideren que, atesa la compensació i absorció global establerta a l'article 7 del present conveni, expressament queden sense efecte les condicions establertes al Reglament de Funcionaris de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* de 24.07.81 i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.85, en 12.11.86, en 31.08.88, en 09.02.90, i en 10.06.92), sens perjudici del respecte de les condicions personals recollides en aquells acords bilaterals que, a títol individual, s'hagin subscrit entre la Cambra i el personal subjecte a la Disposició transitòria vuitena de la Llei Bàsica de Cambres núm. 3/1993, de 22 de març, i a la Disposició transitòria cinquena de la Llei 14/2002, de 27 de juny, del Parlament de Catalunya.

ANNEX 1. TAULA SALARIAL 2013 (sistema retributiu definit a l'acord novè).

Grup	Categoria	Nivell	Sou base	CLLT	TOTAL
Tècnic	T5	21	29.836,99	50.608,86	80.445,85
		20	29.836,99	35.926,37	65.763,35
	T4	19	29.836,99	27.654,36	57.491,34
		T3	18	29.836,99	20.687,22
	T2		17	29.836,99	16.335,95
		T1	16	29.836,99	12.358,12
	T1		15	29.836,99	8.722,01
		T1	14	29.836,99	5.307,49
	T1		13	29.836,99	1.483,18
		T1	12	29.836,99	-
Administratiu	A3		11	21.649,67	14.703,42
		10	21.649,67	11.569,82	33.219,49
	A2	9	21.649,67	8.627,71	30.277,38
		8	21.649,67	6.016,80	27.666,47
	A1	7	21.649,67	3.630,27	25.279,94
		6	21.649,67	1.999,77	23.649,44

CVE-Núm. de registre: 062014000469

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 3 d'abril de 2014

Grup	Categoria	Nivell	Sou base	CLLT	TOTAL
		5	21.649,67	-	21.649,67
Subaltern	S3	4	17.669,20	5.885,81	23.555,01
	S2	3	17.669,20	3.321,78	20.990,98
	S1	2	17.669,20	1.413,53	19.082,73
		1	17.669,20	-	17.669,20

En les categories S1, A1 i T1 el pas dels nivells 1, 5 i 12 als 2, 6 i 13 respectivament, serà automàtic al cap d'un any.

Barcelona, 3 de març de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès