

RESOLUCIÓ de 19 de setembre de 2018, 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 al període 21.12.2017-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08014472012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona per al període 21.12.2017-31.12.2019 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies 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 AL PERÍODE 21.12.2017-31.12.2019

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

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

Article 2. Àmbit personal i funcional

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

Article 3. Vigència

Aquest Conveni tindrà vigència des de la data de la seva signatura fins al 31 de desembre del 2019.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en el termini de preavís de com a mínim 2 mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Un cop denunciat, es constituirà una Comissió Negociadora en el termini d'1 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.

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/da que les establertes en el 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 BOP de Barcelona de 24.07.1981 (i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.1985, en 12.11.1986, en 31.08.1988, en 09.02.1990, i en 10.06.1992).

Article 8. *Comissió Paritària de Seguiment de l'aplicació del Conveni*

En un termini no superior de 15 dies de la signatura del Conveni, 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/es 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 que anirà a càrrec de l'empresa i es considerarà temps efectiu treballat.

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.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, es consideraran de caràcter ordinari o extraordinari.

En el primer supòsit, la Comissió Mixta haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon supòsit, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.

Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar la part que presenti la consulta, argumentant les causes que justifiquin el caràcter de la mateixa.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària, en relació amb les competències de la mateixa, podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

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.

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/es.

3. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapse de la dignitat del treballador/a 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'encomanament de 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/a realitzi treballs corresponents a grups i/o nivells superiors, aquest percebrà el salari corresponent a aquests grups i/o nivells des del moment i durant el temps en què les realitzi.

El treballador/a que realitzi funcions de grups i/o nivells superiors durant 6 mesos almenys en el període d'1 any, o durant 8 mesos, almenys, en el període de 2 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 nivell assignat 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.

La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions elementals que desenvolupin els treballadors/es. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors/es i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

- Coneixements, formació i experiència: Es refereix a la profunditat i/o extensió dels coneixements, la formació o el bagatge necessaris i requerits pel bon exercici de les responsabilitats del lloc.
- Interacció humana i relacional: Fa referència a si el lloc de treball contempla elements de comunicació, influència, informació, persuasió, negociació, etc. Inclou també la direcció de persones i equips, i les activitats comercials, d'atenció i informació al públic, clients i empreses.
- Complexitat i resolució de problemes: Es refereix al grau de dificultat i al marc existent per a resoldre problemes (des de problemes recurrents i repetitius, amb una solució marcada per manuals o protocols, fins a problemes nous o imprevisibles, sense solució prèvia provada).
- Grau d'autonomia i iniciativa: Fa referència al nivell de supervisió i control de les tasques i funcions d'un lloc, des de la supervisió estricta, fins a la possibilitat de treballar amb plena llibertat per fer propostes o prendre decisions.
- Impacte en resultats i responsabilitat: Es refereix a les dimensions econòmiques relacionades amb un lloc de treball (pressupost, costos, vendes, compres, etc.), i al tipus d'impacte que l'ocupant del lloc manté sobre les magnituds o quantitats (impacte directe i únic com a màxim responsable, o impacte mínim o indirecte).

Aquests factors o criteris són els que determinaran als grups professionals, l'assignació de cada lloc de treball a un nivell. El desenvolupament dels citats factors, criteris o competències per part de l'ocupant, permetrà dotar al procés d'assignació i classificació d'un sentit més evolutiu, incorporant no només els elements relacionats amb l'exigència dels llocs, sinó els aportats per l'ocupant.

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.

En la classificació professional, els grups s'estructuren en nivells, la definició dels quals està incorporada en l'annex 2.

S'estableixen els grups professionals següents:

GRUP I

Llocs de treball i funcions que impliquen la realització d'activitats i funcions de suport i de caràcter auxiliar a les necessitats organitzatives de la Cambra.

En aquest grup s'inclouen llocs de suport i servei, que faciliten l'activitat professional de la resta de professionals de la Cambra de Comerç de Barcelona. Impliquen el seguiment d'instruccions concretes i ordres específiques.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen d'estudis bàsics (ESO, Formació

Professional o Cicle Formatiu de Grau Mig), i/o experiència en l'exercici de les seves funcions.

- Interacció humana i relacional: Contemplen la necessitat de prestar atenció i informació al públic, clients i empreses, i acompanyament o recepció de persones.

- Complexitat i resolució de problemes: Aborden habitualment situacions i problemes previsibles o estàndards, que responen a l'actuació sota protocols i processos prèviament definits. Poden requerir la necessitat puntual d'actuar de forma reactiva i immediata davant situacions d'urgència.

- Grau d'autonomia i iniciativa: Treballen sota reglaments, normatives i procediments, i sovint ho han de fer amb autonomia i sense supervisió dins els límits de les seves funcions.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Assumeixen la responsabilitat d'una funció o activitat concreta. El seu impacte econòmic es limita als mitjans i equips amb els quals operen.

Dins del grup I, s'inclouen els nivells 1 i 2.

GRUP II

Llocs de treball que inclouen activitats i funcions específiques dins d'àmbits com l'administratiu, l'organitzatiu, el comercial, o relacionades amb l'ús de les dades i els sistemes, que es configuren com a processos de treball de la Cambra.

Els treballadors/es d'aquest grup desenvolupen un treball administratiu o específic o executen un procés de certa complexitat en la seva totalitat o en una part, que inclou la pròpia revisió o el control de la qualitat de la seva feina, i/o funcions de comercialització de serveis estandarditzats. Les seves activitats requereixen coneixement i experiència en un àmbit concret, i integren l'ús de plataformes, aplicacions i programes específics.

La situació i l'evolució professional dins el grup II depèn del lloc de treball i de l'experiència i acompliment del professional que l'ocupa, especialment en posicions de caràcter unipersonal.

Els nivells inicials (3 i 4), impliquen un treball estandarditzat subjecte a l'execució de processos o d'una part dels mateixos, mentre que els darrers nivells (5 i 6) suposen l'execució d'un procés de més complexitat, amb autonomia i subjectes a supervisió.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen d'estudis mitjos (Batxillerat, Formació Professional o Cicle Formatiu de Grau Superior), o titulació universitària de grau mitjà (diplomatura, enginyeria tècnica), i/o experiència en l'exercici de les seves funcions.

- Interacció humana i relacional: Interactuen amb professionals de dins i fora l'organització, transmetent informació, dades, idees, respostes i solucions a requeriments i problemes cíclics, habituals o recurrents del servei que desenvolupen. Quan correspon segons el seu lloc de treball, es relacionen amb clients i empreses, i comercialitzen serveis estàndards o subjectes a catàlegs o portafolis.

- Complexitat i resolució de problemes: Actuen davant processos de certa complexitat, resolent problemes segons protocols i normatives.

- Grau d'autonomia i iniciativa: Poden executar un procés amb completa autonomia, fer propostes o generar millores o canvis essent supervisats per nivells superiors

- Impacte en resultats i responsabilitat: Assumeixen la responsabilitat d'una funció o procés concret, que pot tenir un impacte econòmic concret i limitat al seu lloc o departament. No gestionen pressupostos però sí administren costos i despeses.

Dins del grup II, s'inclouen els nivells 3, 4, 5 i 6.

GRUP III

Llocs que suposen l'aplicació de coneixements tècnics i especialitzats, o del criteri de decisió o intervenció, davant de situacions no estàndards o de processos de la màxima complexitat, i llocs que impliquen la direcció d'equips, funcions, departaments i projectes al més elevat nivell organitzatiu.

Els treballadors/es inclosos en aquest grup desenvolupen des d'un treball tècnic, fins a un de directiu de la màxima qualificació dins el seu àmbit o funció. Posseeixen coneixements especialitzats i els llocs de treball que ocupen requereixen experiència i aplicació de criteris amb autonomia. Poden tenir a càrrec altres professionals, integrant o coordinant les seves activitats. Són referents i responsables organitzatius d'una àrea de coneixement o actuació específica, que en els nivells inicials (del 7 al 9) estarà limitada a una funció o projecte, essent supervisats per altres professionals de responsabilitat superior, i en els darrers nivells (del nivell 10 al 13) tindrà com a marc la missió i els objectius organitzatius. En aquests nivells, la seva responsabilitat implica una funció directiva i de presa de decisions com a responsables de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de la Cambra de Comerç de Barcelona, participant en la definició d'objectius concrets, prenent decisions o participant d'elles, i exercint les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents, sovint complementada amb estudis de màster o postgrau, i/o experiència consolidada en les seves funcions.

- Interacció humana i relacional: Mantenen relacions estretes amb professionals, clients i empreses. Comercialitzen serveis i productes complexos o a mida i han de fer presentacions en públic o a clients, dirigir reunions, negociar o persuadir, per influir i impactar en tercers, de forma directa i indirecta. Els nivells superiors d'aquest grup poden coordinar o dirigir equips o professionals interns i/o externs amb relació jeràrquica, funcional o de projecte.

- Complexitat i resolució de problemes: Apliquen un criteri tècnic i especialitzat davant problemes i situacions complexes. Interpreten l'entorn i la realitat i des de la seva formació i experiència, proposen opcions i solucions, i prenen decisions. Han d'abordar situacions i problemes difícils, no evidents, o nous, sense referència a nivell de protocols o d'un marc d'actuació definit, podent elevar resolucions cap a nivells superiors.

- Grau d'autonomia i iniciativa: Són referents tècnics i especialitzats dins una funció o un departament. En nivells superiors, com a màxim responsables actuen sense supervisió directa i amb ampla autonomia dins la seva àrea de responsabilitat, liderant i executant propostes i projectes coordinadament amb altres professionals i equips. S'espera d'aquests nivells que generin innovacions que des del seu rol que afectin a tot un departament, o que impulsin o dirigeixin projectes de canvi. Són supervisats per resultats.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Defineixen i/o gestionen pressupostos amb autonomia i poder de decisió, aplicant criteris tècnics. En nivells superiors les seves decisions tenen impacte econòmic quantificable sobre el pressupost organitzatiu o el compte d'exploració.

L'assignació dels llocs als nivells, al tractar-se en moltes ocasions de posicions de caràcter unipersonal, dependrà tant de la naturalesa del rol a desenvolupar (i de la conseqüent valoració de lloc), com de les competències i factors abans apuntats, i aportats pel propi ocupant o professional.

Dins del grup III, s'inclouen els nivells 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.

La concreció dels nivells s'acabarà de determinar en la Comissió Adhoc que es preveu crear segons els termes que seguidament es detallaran en aquest precepte.

Com s'ha indicat s'acorda constituir una Comissió Adhoc, que serà paritària (de 3 membres de

cadascuna de les parts), de seguiment de la nova classificació professional, amb una durada màxima de 3 mesos improrrogables des del 15 de gener de 2018.

Durant aquest període de 3 mesos s'haurà d'adequar la classificació actual a la nova classificació professional. En tots els casos, s'aixecarà la corresponent acta de conformitat/no conformitat, recollint la proposta de la direcció, les reflexions efectuades pel Comitè i la decisió final adoptada.

El Comitè no tindrà responsabilitat sobre les decisions que es prenguin d'assignació. Les accions i decisions que es prenguin al respecte sempre seran individuals.

12.3 Als treballadors/es 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/a o d'un grup de treballadors/es, 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'1 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 oferirà 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 de 6 mesos per el grup III i de 2 mesos per als altres grups professionals.

Article 15. *Preavís en el cessament voluntari*

El treballador/a 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 preavís 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 preavís.

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.

Article 17. Sistema retributiu

17.1. Dins de cada grup professional es defineixen les retribucions corresponents als diferents nivells retributius segons les taules salarials que s'adjunten 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, considerant-se 2 d'aquestes extres, que s'abonaran els mesos de juny i desembre.

Respecte al salari per a les noves contractacions, aquestes percebran el salari que consta en l'annex 1 durant el primer i segon anys de prestació de serveis, donat que durant aquest període es considera que la seva prestació de serveis, en funció de la complexitat i necessitat d'aprenentatge, no assoleix el nivell de qualitat, productivitat i eficiència òptima a tenor de l'especialització del seu treball.

En tot cas, el període de 2 anys en el qual els treballadors de nou ingrés no rebran el 100% de retribucions no serà rígid, sinó conseqüència d'una valoració individual del treballador/a, i podrà escurçar-se en funció de l'adequació gradual de coneixements, l'assoliment de l'experiència i les habilitats necessàries per acomplir els requisits del lloc de treball.

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 3 anys de prestació de serveis complets i correspon als següents percentatges sobre el sou base:
 - Grup III: 6,20%
 - Grup I i II: 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/a 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 revaloritzarà de la mateixa manera que el sou base.

- Complement personal per canvi classificació professional recollida al Conveni del 2017 de la Cambra: El seu import serà la diferència entre la retribució gaudida en el moment de l'entrada en vigor de les taules salarials del Conveni del 2017 i la que resultava d'aplicar les taules salarials del Conveni anterior. Aquest complement no serà absorbible ni compensable excepte per canvi de nivell i es revaloritzarà 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 revaloritzaran 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, complement personal canvi classificació professional 2017 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/a, el valor de les hores extraordinàries serà el resultat d'aplicar els percentatges que a continuació detallen el valor de l'hora tipus ordinària calculada de la següent forma:

- 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 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.

17.6. Retribució variable lineal

Els treballadors/es subjectes al Conveni col·lectiu de la Cambra tindran dret a la percepció d'una retribució variable individual anual per import màxim de 650 euros bruts anuals (excepte a l'any 2017 que l'import màxim anual serà de 400 euros) que es meritara de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any de vigència del Conveni sempre i quan es compleixin, en relació al compliment del pressupost, al menys un dels següents requisits objectius:

1. Si tenint en compte l'aplicació de la partida econòmica d'aquest variable el resultat de la liquidació del pressupost ordinari d'ingressos i despeses de cada exercici és igual o superior a zero.

Així, si per l'aplicació d'aquesta partida el resultat pressupostari passa a ser negatiu, aquesta aplicació serà parcial. L'import reconegut serà aquell que iguala el resultat

pressupostari a zero, abonant-se la retribució variable individual de forma proporcional.

2. Si el nivell d'execució dels ingressos del "pressupost ordinari d'ingressos i despeses" aprovat que es liquida és igual o superior al 100%.

Si un treballador/a ha causat alta o baixa com a treballador/a de la Cambra durant l'any natural de meritació només tindrà dret, en el seu cas, a percebre la part proporcional del variable segons el temps treballat.

El pagament d'aquesta retribució variable es portarà a terme al mes d'abril de l'exercici següent al que fa referència, excepte en el cas que no s'hagi aprovat la liquidació del pressupost pel Ple de la corporació. En aquest darrer cas, el pagament s'efectuarà en el mes següent al de la seva aprovació.

Article 18. *Jornada laboral*

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

18.2. 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.

18.3. 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.

18.4 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/a 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.18.1.

- 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 09.15 a les 17.00 hores. L'entrada es podrà produir des de les 07.45 hores en endavant.

El temps per dinar serà com a mínim de 30 minuts i un màxim de 2 hores i estarà comprès entre les 13.00 i les 16.00 h.

- Horari de divendres:

Els divendres la jornada serà continuada i la franja horària obligatòria de permanència serà entre les 09.15 i les 14.00 hores. L'entrada es podrà produir de les 07.45 hores 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.

18.5. Horari de Setmana Santa: Durant el període comprès dins de la Setmana Santa, la jornada de treball a realitzar serà contínua des de les 08.00 hores del matí fins a les 15.00 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 07.45 i les 09.00 hores del matí, i sortida a partir de les 14.45 hores i fins a completar el còmput setmanal.

18.6. Horari d'estiu: Durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, es realitzarà jornada contínua des de les 08.00 hores del matí fins a les 15.00 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 07.45 i les 09.00 hores del matí, i sortida a partir de les 14.45 h i fins a completar el còmput setmanal.

18.7. 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 08.00 hores del matí fins a les 15.00 h, amb una flexibilitat horària d'entrada entre les 07.45 i les 09.00 hores del matí, i sortida a partir de les 14.45 hores i fins a completar el còmput setmanal.

Article 19. *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 15 dies laborables ininterromputs durant el període d'horari d'estiu.
- 3 dies laborables durant el període d'horari de Nadal.
- La resta dels dies serà de comú acord entre l'empleat/da 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 20. *Permisos retribuïts*

20.1. Es concedeixen 3 dies de lliure disposició, no acumulables a dies de vacances que caldrà notificar.

Adicionalment als 3 dies assenyalats en el paràgraf anterior es concedeixen 16 hores addicionals de lliure disposició no acumulable a les vacances.

Les hores de lliure disposició s'hauran de gaudir per unitats mínimes d'una hora i no seran convertibles a dies sencers.

20.2. 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/a tindrà dret a una llicència de 15 dies naturals.
- Per naixement d'un fill/a, el cònjuge tindrà dret a 15 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: 2 dies. Si per alguna d'aquestes causes, el treballador/a necessita fer un desplaçament fora de la província el permís serà de 4 dies.
- Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: 1 dia. Si la distància és més de 15 quilòmetres: 2 dies.
- Per a exàmens finals en centres oficials: 1 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/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 1 dia.

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

Qualsevol altre permís autoritzat i justificat no recollit a l'article 37 TRLET tindrà caràcter de recuperable.

Article 21. Reducció de jornada

- El treballador/a 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 els 12 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/es prematurs o hospitalització i la guarda legal d'una persona menor de 12 anys o d'una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial previstos en aquest article, correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar a la Cambra amb 15 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/es. Si 2 o més treballadors/es 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/es tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

22.1. Excedència voluntària

Pot ser sol·licitada pels treballadors/es amb almenys 1 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 computant-se a aquests efectes el mes d'agost.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Dins d'aquell ventall, el treballador/a 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 4 mesos i 5 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/es 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 2 tipus d'excedències:

- Els treballadors/es tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill/a 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/a 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/es 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 aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es.

Quan un nou fill/a 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.

1 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 16 setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en 2 setmanes més per a cada fill/a a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne ús el pare per tenir cura del fill/la, en cas de defunció de la mare.

No obstant, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans post-part, bé de forma simultània o successiva al de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tan preadoptiva com permanent, d'un fill/a menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon, comptades

a elecció del treballador/a, 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/a, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i 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 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 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

22.5. Suspensió del contracte de treball per privació provisional de llibertat

En el supòsit de decidir-se la suspensió del contracte de treball per la inassistència al treball per causa de privació provisional 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 pugui raonablement exigir-se 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/es 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 euros (aquesta compensació inclou la despesa per benzina)

- Gratificació x dies de viatge: 60 euros (dies laborables)

- Gratificació x dies de viatge: 90 euros (dies festius)

Aquesta quantia serà percebuda per tot el personal, fins a directors/es 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/es 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/es 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/es, amb la composició, les competències i les normes de funcionament que les parts acordin.

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/es. 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/es de la Cambra sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors/es 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 in itinere, o en missió sens 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 serà com a mínim de 70.000 euros en cas de mort per accident, i de 140.000 euros en cas d'invalidesa permanent per accident, d'acord

amb les condicions establertes en la pòlissa d'assegurances vigent que la Cambra té contractada amb una companyia d'assegurances de reconegut prestigi i que està publicada en el portal de l'empleat.

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 tingué 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/a, 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/da 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 6 mensualitats brutes.

El termini per retornar el préstec serà de fins a 18 mesos (amb 2 mesos de carència) i en tot cas a l'extinció del contracte de treball. No es podrà demanar un altre préstec, fins a la finalització total de la devolució del préstec anterior i fins que no hi hagi transcorregut un termini de 6 mesos.

En els casos en els que existeixin circumstàncies urgents o d'extraordinària necessitat, degudament justificades, es podran autoritzar préstecs, sempre i quan el total, en el cas de tenir un préstec vigent no s'excedeixi de les 6 mensualitats brutes.

El saldo viu dels préstecs concedits no serà superior al 2% de la partida de sous i salaris.

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 meritiran 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, és a dir, que compleixi la franja horària de permanència establerta en l'article 18.4 té dret a rebre tants tiquets restaurant com dies de matí i tarda es treballin en el mes. L'import d'aquest tiquet es va fixar en 8,5 euros a partir de l'any 2013.

26.7. Suport a la conciliació entre treball i família

- Durant els primers 12 anys de vida del fill/a, es permetrà realitzar jornada continuada de 35 hores setmanals, amb la reducció salarial proporcional. En cas de família nombrosa, s'incrementarà en 1 any.

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

- a) Restar 1 hora diària per lactància fins el primer any del naixement, reduint-se la jornada laboral setmanal en 5 hores; o, alternativament,
- b) acumular el temps del permís per lactància per gaudir d'1 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 1 vestit, 2 camises, 1 corbata i un parell de sabates per temporada d'estiu i d'hivern.

26.9 Premi de 25 anys

L'empleat/da que compleixi 25 anys de serveis efectius a la corporació, rebrà un premi consistent en 1 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/seva superior jeràrquic/a, dins dels 6 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/a que es constitueixi en tal situació haurà de reunir, a efectes del present Conveni, els requisits establerts al Capítol IV del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya aprovat Llei 25/2010, de 29 de juliol, relatiu a la Persona i la família.

Article 28. Condicions sindicals

Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors/es 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/es, 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.

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 2 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/es 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 a òrgan de representació dels treballadors/es 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/es de la Cambra. També li serà facilitat un compte de correu e-mail, i seran el president, vice-presidents (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/a de servei o al director/a 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 poguessin suscitar-se, 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.

Per la inaplicació de les condicions establertes en el present Conveni, s'estarà al que es disposa en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del present Conveni. La Comissió Paritària haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies naturals a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, l'assumpte serà sotmès als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, i en cas que en aquest organisme no hi hagi acord o consens, ambdues parts queden alliberades per elevar la discrepància als òrgans administratius o judicials o de qualsevol altre àmbit que considerin oportuns.

Article 30. *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/es i empresaris/es.

A més de les normes de conducta que es conté en el present Conveni, a la Cambra serà d'obligat compliment el Codi de Bones Pràctiques.

Els treballadors i les treballadores podran ser sancionats en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en els articles següents.

A més, l'incompliment del Codi de Bones Pràctiques i els protocols que el desenvolupin, implicarà la imposició de la sanció que en cada cas correspongui (lleu, greu o molt greu) depenent dels fets comesos i les circumstàncies concurrents en cada cas. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en el present Conveni col·lectiu.

30.1. Faltes

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

30.1.1. Faltes lleus

Es considerarà faltes lleus:

1. 5 faltes de puntualitat durant 1 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 a l'IRPF i Seguretat Social.
7. L'embriaguesa ocasional.
8. Faltar 1 dia al treball sense que existeixi causa justificada.

30.1.2. Faltes greus

Es considerarà faltes greus:

1. Més de 5 faltes de puntualitat durant 1 mes sense que existeixi causa justificada.
2. Faltar 2 dies al treball durant 1 mes sense que existeixi causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador/a, 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/a 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 3 mesos a comptar des del dia següent a aquell en que es va sancionar la primera falta lleu.

30.1.3. Faltes molt greus

Es considerarà faltes molt greus:

1. Faltar 3 o més dies al treball durant 1 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/da 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/a de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí 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/a acrediti 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'article 21.2. d'aquest Conveni.

30.2. Sancions màximes

Per falta lleu: amonestació verbal o per escrit.

Per falta greu: suspensió de feina i sou fins a 15 dies.

Per falta molt greu: suspensió de feina i sou fins a 60 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/a. Evidentment, un treballador/a no pot ser sancionat 2 cops per la mateixa falta, però sí tantes vegades com faltes comeses.

30.3. Prescripció de faltes

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per:

Faltes lleus, als 10 dies.

Faltes greus, als 20 dies.

Faltes molt greus, als 60 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 d'haver-se realitzat.

30.4. Assetjament

Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona.

L'empresa i la representació dels treballadors/es, 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.

En aquest sentit, la Cambra té implementat un protocol contra l'assetjament del qual tenen coneixement tots els empleats/des

30.5. Procediment informatiu i sancionador

La imposició de sanció per faltes greus o molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a però abans el treballador/a 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/es, dins del següent dia hàbil, de tota sanció greu o molt greu que s'imposi.

La comunicació per escrit al treballador/a 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/a 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).

Disposició final 1a

El sistema de previsió social complementària d'aportació definida per a tots els treballadors/es 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" 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 BOP de Barcelona de 24.07.1981 i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.1985, en 12.11.1986, en 31.08.1988, en 09.02.1990, i en 10.06.1992), 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 100 euros per a l'any 2017 i 150 euros per als anys 2018 i 2019. 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 2a

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 BOP de Barcelona de 24.07.1981 i les modificacions publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya en data 13.02.1985, en 12.11.1986, en 31.08.1988, en 09.02.1990, i en 10.06.1992), 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.

Disposició final 3a

Es deixa constància que les condicions de treball gaudides durant els anys 2011 i 2012 (incloses les que consten en la disposició final quarta d'aquest Conveni) són la referència per la recuperació del poder adquisitiu perdut per les retallades salarials produïdes arran la negociació del 2n i del 3r Conveni col·lectiu per tal de garantir l'estabilitat i el manteniment de la plantilla.

Disposició final 4a

Per les causes consignades en l'acord de 11 de juny de 2013, amb efectes de l'1 de gener de 2013 es va produir una reducció en la retribució total bruta anual que percebien les persones treballadores 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:

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

ANNEX 1

Taula salarial corresponent al sistema retributiu definit a l'article 17 d'aquest Conveni.

Taules salarials 2017

Grup	Nivell	Sou base anual	C Lloc T (anual)	Sou (SB+Cllt)
I	1	17.669	1.414	19.083
I	2	17.669	3.322	20.991
II	3	21.650	0	21.650
II	4	21.650	2.000	23.649
II	5	21.650	3.630	25.280
II	6	21.650	6.017	27.666
III	7	29.837	0	29.837
III	8	29.837	1.483	31.320
III	9	29.837	5.307	35.144
III	10	29.837	8.722	38.559
III	11	29.837	12.358	42.195
III	12	29.837	16.336	46.173
III	13	29.837	27.654	57.491

Continua en la pàgina següent

Noves incorporacions. Evolució salarial:

Grup	Nivell	1r any entrada (total)	2n any entrada (total)	A partir del 3r any
I	1	15.266	17.174	19.083
I	2	16.793	18.892	20.991
II	3	17.320	19.485	21.650
II	4	18.920	21.284	23.649
II	5	20.224	22.752	25.280
II	6	22.133	24.900	27.666
III	7	23.870	26.853	29.837
III	8	25.056	28.188	31.320
III	9	28.116	31.630	35.144
III	10	30.847	34.703	38.559
III	11	33.756	37.976	42.195
III	12	36.938	41.556	46.173
III	13	45.993	51.742	57.491

Taules salarials 2018

Grup	Nivell	Sou base anual	C Lloc T (anual)	Sou (SB+Cllt)
I	1	17.669	1.414	19.083
I	2	17.669	3.322	20.991
II	3	21.650	0	21.650
II	4	21.650	2.000	23.649
II	5	21.650	3.630	25.280
II	6	21.650	6.017	27.666
III	7	29.837	0	29.837
III	8	29.837	1.483	31.320
III	9	29.837	5.307	35.144
III	10	29.837	8.722	38.559
III	11	29.837	12.358	42.195
III	12	29.837	16.336	46.173
III	13	29.837	27.654	57.491

Noves incorporacions. Evolució salarial:

Grup	Nivell	1r any entrada (total)	2n any entrada (total)	A partir del 3r any
I	1	15.266	17.174	19.083
I	2	16.793	18.892	20.991
II	3	17.320	19.485	21.650
II	4	18.920	21.284	23.649
II	5	20.224	22.752	25.280
II	6	22.133	24.900	27.666
III	7	23.870	26.853	29.837
III	8	25.056	28.188	31.320
III	9	28.116	31.630	35.144
III	10	30.847	34.703	38.559
III	11	33.756	37.976	42.195
III	12	36.938	41.556	46.173
III	13	45.993	51.742	57.491

Continua en la pàgina següent

Taules salarials 2019

Grup	Nivell	Sou base anual	C Lloc T (anual)	Sou (SB+Cllt)
I	1	17.669	1.414	19.083
I	2	17.669	3.322	20.991
II	3	21.650	0	21.650
II	4	21.650	2.000	23.649
II	5	21.650	3.630	25.280
II	6	21.650	6.017	27.666
III	7	29.837	0	29.837
III	8	29.837	1.483	31.320
III	9	29.837	5.307	35.144
III	10	29.837	8.722	38.559
III	11	29.837	12.358	42.195
III	12	29.837	16.336	46.173
III	13	29.837	27.654	57.491

Noves incorporacions. Evolució salarial:

Grup	Nivell	1r any entrada (total)	2n any entrada (total)	A partir del 3r any
I	1	15.266	17.174	19.083
I	2	16.793	18.892	20.991
II	3	17.320	19.485	21.650
II	4	18.920	21.284	23.649
II	5	20.224	22.752	25.280
II	6	22.133	24.900	27.666
III	7	23.870	26.853	29.837
III	8	25.056	28.188	31.320
III	9	28.116	31.630	35.144
III	10	30.847	34.703	38.559
III	11	33.756	37.976	42.195
III	12	36.938	41.556	46.173
III	13	45.993	51.742	57.491

ANNEX 2

CRITERIS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions elementals que desenvolupin els treballadors. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors/es i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

- Coneixements, formació i experiència: Es refereix a la profunditat i/o extensió dels coneixements, la formació o el bagatge necessaris i requerits per al bon exercici de les responsabilitats del lloc.
- Interacció humana i relacional: Fa referència a si el lloc de treball contempla elements de comunicació, influència, informació, persuasió, negociació, etc. Inclou també la direcció de persones i equips, i les activitats comercials, d'atenció i informació al públic, clients i empreses.
- Complexitat i resolució de problemes: Es refereix al grau de dificultat i al marc existent per a resoldre problemes (des de problemes recurrents i repetitius, amb una solució marcada per manuals o protocols, fins a problemes nous o imprevisibles, sense solució prèvia provada).

- Grau d'autonomia i iniciativa: Fa referència al nivell de supervisió i control de les tasques i funcions d'un lloc, des de la supervisió estricta, fins a la possibilitat de treballar amb plena llibertat per fer propostes o prendre decisions.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Es refereix a les dimensions econòmiques relacionades amb un lloc de treball (pressupost, costos, vendes, compres, etc.), i al tipus d'impacte que l'ocupant del lloc manté sobre les magnituds o quantitats (impacte directe i únic com a màxim responsable, o impacte mínim o indirecte).

Aquests factors o criteris són els que determinaran als grups professionals, l'assignació de cada lloc de treball a un nivell. El desenvolupament dels citats factors, criteris o competències per part de l'ocupant, permetrà dotar al procés d'assignació i classificació d'un sentit més evolutiu, incorporant no només els elements relacionats amb l'exigència dels llocs, sinó els aportats per l'ocupant.

DESCRIPCIÓ DE GRUPS I NIVELLS PROFESSIONALS

GRUP I

Llocs de treball i funcions que impliquen la realització d'activitats i funcions de suport i de caràcter auxiliar a les necessitats organitzatives de la Cambra.

En aquest grup s'inclouen llocs de suport i servei, que faciliten l'activitat professional de la resta de professionals de la Cambra de Comerç de Barcelona. Impliquen el seguiment d'instruccions concretes i ordres específiques.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen d'estudis bàsics (ESO, Formació Professional o Cicle Formatiu de Grau Mig), i/o experiència en l'exercici de les seves funcions.

- Interacció humana i relacional: Contempen la necessitat de prestar atenció i informació al públic, clients i empreses, i acompanyament o recepció de persones.

- Complexitat i resolució de problemes: Aborden habitualment situacions i problemes previsibles o estàndards, que responen a l'actuació sota protocols i processos prèviament definits. Poden requerir la necessitat puntual d'actuar de forma reactiva i immediata davant situacions d'urgència.

- Grau d'autonomia i iniciativa: Treballen sota reglaments, normatives i procediments, i sovint ho han de fer amb autonomia i sense supervisió dins els límits de les seves funcions.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Assumeixen la responsabilitat d'una funció o activitat concreta. El seu impacte econòmic es limita als mitjans i equips amb els quals operen.

Nivell 1:

En aquest nivell s'inclouen activitats com les citades a continuació:

- Realització de tasques que requereixen una manipulació d'eines, objectes, instruments i/o vehicles.

- Tasques de recepció, atenció i control d'accessos, d'atenció al client o atenció inicial a persones, sigui personal o telefònica, per a la seva derivació a serveis, departaments o unitats.

- Activitats de conducció de vehicles i acompanyament de persones

- Activitats de transport i distribució de paqueteria o documentació, o de realització d'encàrrecs.

- Execució de tasques que impliquen el registre, la recepció, classificació, ordenació, arxiu, còpia, escaneig, reprografia i distribució de documents i correspondència.

- Tasques de manteniment o reparació d'instal·lacions i equips o el muntatge, desmuntatge i preparació d'actes (incloent eines i equips d'imatge i so).

Nivell 2:

Aquest nivell inclou funcions i tasques com:

- Realització d'activitats de suport a tasques administratives bàsiques, com l'elaboració de textos senzills o estandaritzats per a cartes, correus o comunicats, o de fulls de càlcul estàndards.

- Execució de processos administratius bàsics amb suport informàtic, incloent l'enregistrament de dades en un sistema informàtic, la introducció i la consulta de dades en bases, registres o formularis.

- Supervisió de l'execució de funcions de manteniment i substitució d'elements d'oficina i d'instal·lacions i edificis.

- Operació, monitorització i control de sistemes.

- Supervisió del manteniment o de la reparació d'instal·lacions i equips o el muntatge, desmuntatge i preparació d'actes.

GRUP II

Llocs de treball que inclouen activitats i funcions específiques dins d'àmbits com l'administratiu, l'organitzatiu, el comercial, o relacionades amb l'ús de les dades i els sistemes, que es configuren com a processos de treball de la Cambra.

Els treballadors/es d'aquest grup desenvolupen un treball administratiu o específic o executen un procés de certa complexitat en la seva totalitat o en una part, que inclou la pròpia revisió o el control de la qualitat de la seva feina, i/o funcions de comercialització de serveis estandaritzats. Les seves activitats requereixen coneixement i experiència en un àmbit concret, i integren l'ús de plataformes, aplicacions i programes específics.

La situació i l'evolució professional dins el grup II depèn del lloc de treball i de l'experiència i acompliment del professional que l'ocupa, especialment en posicions de caràcter unipersonal.

Els nivells inicials (3 i 4), impliquen un treball estandaritzat subjecte a l'execució de processos o d'una part dels mateixos, mentre que els darrers nivells (5 i 6) suposen l'execució d'un procés de més complexitat, amb autonomia i subjectes a supervisió.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen d'estudis mitjos (Batxillerat, Formació Professional o Cicle Formatiu de Grau Superior), o titulació universitària de grau mitjà (Diplomatura, Enginyeria Tècnica), i/o experiència en l'exercici de les seves funcions.

- Interacció humana i relacional: Interactuen amb professionals de dins i fora l'organització, transmetent informació, dades, idees, respostes i solucions a requeriments i problemes cíclics, habituals o recurrents del servei que desenvolupen. Quan correspon segons el seu lloc de treball, es relacionen amb clients i empreses, i comercialitzen serveis estàndards o subjectes a catàlegs o portafolis.

- Complexitat i resolució de problemes: Actuen davant processos de certa complexitat, resolent problemes segons protocols i normatives.

- Grau d'autonomia i iniciativa: Poden executar un procés amb completa autonomia, fer propostes o generar millores o canvis essent supervisats per nivells superiors.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Assumeixen la responsabilitat d'una funció o procés concret, que pot tenir un impacte econòmic concret i limitat al seu lloc o departament. No gestionen pressupostos però sí administren costos i despeses.

Nivell 3:

En aquest nivell s'inclouen llocs de treball que impliquen alguna de les següents funcions o activitats:

- Treball estandarditzat subjecte a l'execució de processos o d'una part dels mateixos incloent l'execució completa d'una o més parts d'un procés estandarditzat, o d'una o varies activitats concretes que s'inclouen en un procés major.
- Tramitació i/o execució parcial d'una o més parts d'un procés de complexitat limitada.
- Aplicació de procediments, normes o instruccions, i solució de problemes i detecció d'anomalies partint de models i precedents identificats.

Nivell 4:

Aquest nivell inclou funcions que suposen l'execució d'un procés relacionat amb un cicle o flux de treball (work flow). Implica:

- Execució plena, completa o sencera d'un procés o un tràmit estandarditzat.
- Execució completa de qualsevol de les parts o fases d'un procés o tràmit estandarditzat, de forma polivalent o rotatòria.
- Aplicació de normatives, reglaments i procediments segons directrius o criteris preestablerts, que poden implicar la cerca de diverses fonts, l'actualització d'informació, o l'elecció entre alternatives en funció de la situació, el cas, la consulta o el requeriment.
- Execució d'activitats de tramitació, administratives i de gestió, que requereixen l'ús de programes i aplicatius.
- Realització d'activitats administratives i d'atenció a clients i empreses d'una unitat, departament o àrea.
- Activitats de prestació de serveis i atenció al públic i a les empreses, que impliquen donar informació sobre preus i condicions.

Nivell 5:

El nivell implica l'execució de varis processos amb elevada exposició al client extern o intern, o de forma específica en una funció o sector. Inclou activitats com les següents:

- Execució plena, completa o sencera d'un procés amb certa supervisió o control per part d'altres professionals, o d'un procés sotmès a procediments i estàndards definits i configurats de forma prèvia.
- Tasques de comptabilització, gestió d'ordres de compra, elaboració i emissió de factures, càlcul de costos, cobraments, pagaments, o confecció de nòmines.
- Execució de varis i amples processos d'atenció al client amb la finalitat de promocionar, comercialitzar i oferir serveis de la Cambra.
- Comercialització de productes o serveis que responen a un ventall o oferta preestablerta, adaptant i acordant condicions o preus segons criteris prefixats.

Nivell 6:

El nivell implica el màxim nivell de desenvolupament a la gestió de procediments: Inclou activitats com les següents:

- Execució, desenvolupament, modificació i millora de processos estandarditzats analitzant situacions diverses i interactuant amb altres unitats, responsables de departament o àrees.
- Execució completa d'un procés específic referit a un sector d'activitat.
- Realització i emissió d'estadístiques, gràfics, quadres, presentacions i informes (sense interpretacions o valoracions).
- Inclou l'assistència i suport a l'alta direcció en l'àmbit administratiu i de gestió.
- Inclou llocs que poden suposar el seguiment de les tasques realitzades per altres llocs de treball de la mateixa funció i reporting de les mateixes a un lloc de responsabilitat superior.

GRUP III

Llocs que suposen l'aplicació de coneixements tècnics i especialitzats, o del criteri de decisió o intervenció, davant de situacions no estàndards o de processos de la màxima complexitat, i llocs que impliquen la direcció d'equips, funcions, departaments i projectes al més elevat nivell organitzatiu.

Els treballadors/es inclosos en aquest grup desenvolupen des d'un treball tècnic, fins a un de directiu de la màxima qualificació dins el seu àmbit o funció. Posseeixen coneixements especialitzats i els llocs de treball que ocupen requereixen experiència i aplicació de criteris amb autonomia. Poden tenir a càrrec altres professionals, integrant o coordinant les seves activitats. Són referents i responsables organitzatius d'una àrea de coneixement o actuació específica, que en els nivells inicials (del 7 al 9) estarà limitada a una funció o projecte, essent supervisats per altres professionals de responsabilitat superior, i en els darrers nivells (del nivell 10 al 13) tindrà com a marc la missió i els objectius organitzatius. En aquests nivells, la seva responsabilitat implica una funció directiva i de presa de decisions com a responsables de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de la Cambra de Comerç de Barcelona, participant en la definició d'objectius concrets, prenent decisions o participant d'elles, i exercint les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Coneixements, formació i experiència: Requereixen titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents, sovint complementada amb estudis de màster o postgrau, i/o experiència consolidada en les seves funcions.
- Interacció humana i relacional: Mantenen relacions estretes amb professionals, clients i empreses. Comercialitzen serveis i productes complexos o a mida i han de fer presentacions en públic o a clients, dirigir reunions, negociar o persuadir, per influir i impactar en tercers, de forma directa i indirecta. Els nivells superiors d'aquest grup poden coordinar o dirigir equips o professionals interns i/o externs amb relació jeràrquica, funcional o de projecte.
- Complexitat i resolució de problemes: Apliquen un criteri tècnic i especialitzat davant problemes i situacions complexes. Interpreten l'entorn i la realitat i des de la seva formació i experiència, proposen opcions i solucions, i prenen decisions. Han d'abordar situacions i problemes difícils, no evidents, o nous, sense referència a nivell de protocols o d'un marc d'actuació definit, podent elevar resolucions cap a nivells superiors.
- Grau d'autonomia i iniciativa: Són referents tècnics i especialitzats dins una funció o un departament. En nivells superiors, com a màxim responsables actuen sense supervisió directa i amb ampla autonomia dins la seva àrea de responsabilitat, liderant i executant propostes i projectes coordinadament amb altres professionals i equips. S'espera d'aquests nivells que generin innovacions que des del seu rol que afectin a tot un departament, o que

impulsin o dirigeixin projectes de canvi. Són supervisats per resultats.

- Impacte en resultats i responsabilitat: Defineixen i/o gestionen pressupostos amb autonomia i poder de decisió, aplicant criteris tècnics. En nivells superiors les seves decisions tenen impacte econòmic quantificable sobre el pressupost organitzatiu o el compte d'exploració.

L'assignació dels llocs als nivells, al tractar-se en moltes ocasions de posicions de caràcter unipersonal, dependrà tant de la naturalesa del rol a desenvolupar (i de la consegüent valoració de lloc), com de les competències i factors abans apuntats, i aportats pel propi ocupant o professional.

Nivell 7:

Aquest nivell inclou llocs que suposen una especialització o aprofundiment en una funció, de caràcter tècnic, essent referents en una àrea de coneixement o funció, i aplicant criteri a l'execució de processos. Inclouen:

- Inspecció, diagnòstic, avaluació i control de qualitat segons els processos i estàndards establerts per altres professionals de responsabilitat superior.
- Interpretació de normatives, processos, serveis, aplicacions i altres elements, aplicant criteris tècnics i especialitzats.
- Organització, planificació i execució de programes i serveis preestablerts, sense personal a càrrec.
- Assessoria, suport o aportació d'informació a clients i empreses, i a direccions i departaments interns.
- Comercialització, gestió i execució de productes i serveis adaptats o personalitzats.

Nivell 8:

Aquest nivell inclou llocs que gestionen recursos i pressupostos preestablerts, i poden coordinar recursos i serveis interns o externs en el marc d'un projecte, sense responsabilitat jeràrquica. Inclouen:

- Funcions tècniques de complexitat, que impliquen el coneixement de sectors d'activitat o mercats, o àrees funcionals concretes.
- Assessorament i consell a empreses i clients externs, de forma orientada a la presa de decisions d'impacte en resultats.
- Gestió de projectes sota supervisió d'un/a cap o director/a.
- Funcions d'alt contingut tècnic que impliquen assessoria, suport o aportació d'informació per a la presa de decisions directives, internes (dins la Cambra de Comerç de Barcelona) o externes (a empreses, clients i associacions).
- Inclou llocs que consisteixen en definir activitats i funcions, parametritzar aplicacions o dissenyar processos.

Nivell 9:

El nivell suposa la integració de recursos interns i externs, amb definició i gestió de pressupostos i responsabilitat sobre resultats. Poden comptar amb personal a càrrec, amb relació funcional o jeràrquica, o recursos externs.

- Coordinació i supervisió de processos d'alt contingut tècnic o de gestió.

- Gestió de 2 o més funcions tècniques o especialitzades.
- Coordinació de projectes, amb autonomia i responsabilitat sobre l'execució d'un projecte.
- Llocs de treball que impliquen la coordinació de projectes, integrant recursos interns i externs, la supervisió i de treballs i funcions heterogènies, o el control del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei, funció o departament.

Nivell 10:

El nivell suposa l'assumpció de rols i càrrecs de coordinació i amb lideratge sobre equips funcionals i/o jeràrquics:

- Integració de 2 o més especialitzacions funcionals complexes.
- Coordinació o supervisió d'àrees d'ampli abast, que tenen incidència significativa a l'activitat de la Cambra.
- Project Management en grans projectes de hardware i software, amb caràcter estratègic i implantació a nivell corporatiu.
- Funcions de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa en funcions de direcció, integrant recursos humans, pressupostaris, tècnics, temporals, etc.
- Activitats de gestió i direcció de persones amb àmplia responsabilitat sobre una funció o àmbit.
- Llocs sotmesos a la consecució d'objectius i a la presa de decisions de caràcter tècnic, especialitzat o pressupostari.
- Llocs que consisteixen en definir activitats relacionades amb la selecció i/o verificació de projectes i propostes.

Nivell 11:

Aquest nivell suposa la màxima responsabilitat de caràcter tècnic o funcional, amb una gestió pressupostària i de recursos limitada quantitativament, però autònoma. Inclou:

- Direcció de departaments i/o funcions d'ample abast i de caràcter estratègic.
- Direcció d'equips professionals, d'una funció o departament amb gent a càrrec però reportant a una direcció que l'integra amb altres.
- Definició, fixació, control, gestió, consecució i desenvolupament d'objectius, protocols, processos de qualitat o plans d'activitats

Nivell 12:

El nivell implica la direcció de processos i activitats de la màxima amplada i abast organitzatiu, amb responsabilitat sobre una gran àrea funcional, i participació en comitès i òrgans de decisió d'alt nivell organitzatiu:

- Direcció ampla i extensa, de caràcter transversal, i amb elevat impacte organitzatiu, quantitatiu i/o econòmic, en una funció.
- Direcció que inclou 2 o més funcions.
- Representació institucional d'alt nivell.

Nivell 13:

El darrer nivell suposa la màxima responsabilitat organitzativa, integrant àrees i funcions, recursos i pressupostos, i diferents àmbits empresarials. Implica la presa de decisions de transcendència i impacte en resultats, d'ample abast:

- Direcció delegada o adjunta, amb definició i l'execució d'estratègies i mandats corporatius.
- Direcció integrada de 2 o més grans funcions de caràcter transversal i ample.
- Funcions de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa, implicant la participació en les decisions fonamentals de l'organització.

Barcelona, 19 de setembre de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès