

PINDOLES DEL

**III CONVENI
COL·LECTIU DE
TREBALL DE
SUPERMERCATS I
AUTOSERVEIS
D'ALIMENTACIÓ
DE CATALUNYA
2022-2025**

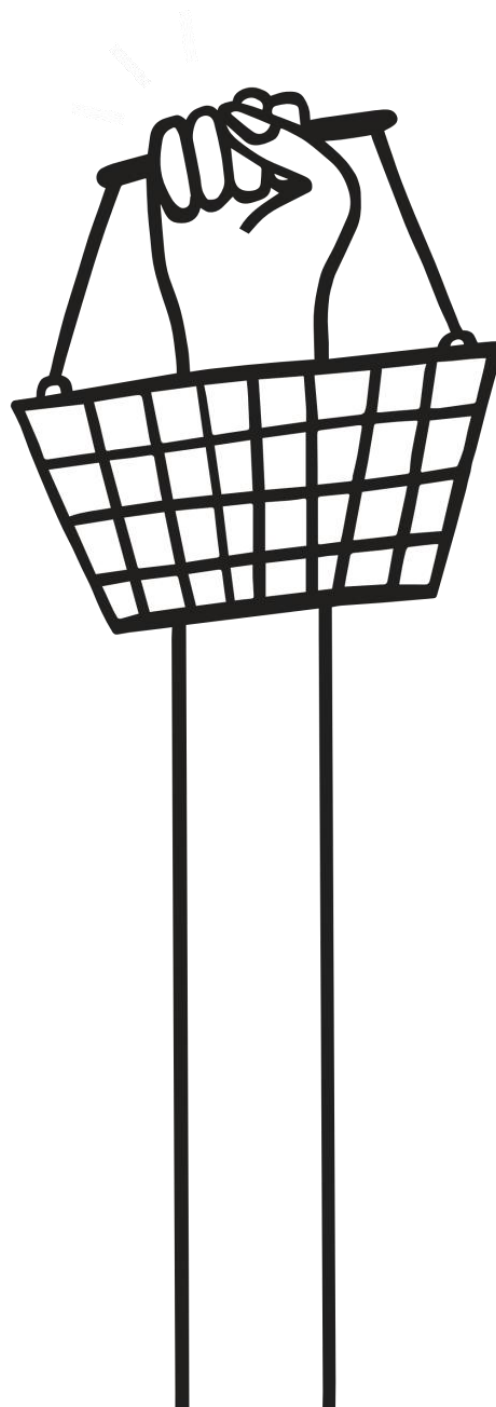
Vigència des de l'1 de gener de 2022
al 31 de desembre de 2025

(codi de conveni núm.
79002935012011).

Publicat en el DOGC Núm.
8869 - 07.03.2023

PAPER  Millor pel
ZERO  planeta

**AMB LES COSES
DE MENJAR
NO S'HI JUGA**



CCOO 
serveis

Índex

1.- TAULES SALARIALS 2023 DE BARCELONA	3
2.- TAULES SALARIALS 2023 DE GIRONA	4
3.- TAULES SALARIALS 2023 DE LLEIDA	5
4.- TAULES SALARIALS 2023 DE TARRAGONA	6
5.- CONCEPTES SALARIALS	7
CONCEPTOS SALARIALES.....	8
6.- NOVES L·LICÈNCIES RETRIBUÏDES I LLIURANCES	9
NUEVAS LICENCIAS RETRIBUIDAS Y LIBRANZAS	13
7.- ACORD SOCIAL, COMUNICACIÓ DE SANCIONS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	17
ACUERDO SOCIAL, COMUNICACIÓN DE SANCIONES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	19
8.- TELETREBALL I DESCONNEXIÓ DIGITAL	21
TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL	22

1. PROVINCIA DE BARCELONA

JORNADA COMPLETA 40 HORAS

Tabla Salarial 2023

		Mensual	Anual	Hora extra	Hora festiva
Grupo 2		1.631,72 €	24.475,73 €	15,29 €	15,29 €
Grupo 3	nivel 1	1.440,17 €	21.602,49 €	13,47 €	13,47 €
	nivel 2	1.328,02 €	19.920,34 €	12,43 €	12,43 €
	nivel 3	1.224,77 €	18.371,55 €	11,44 €	11,44 €
Grupo 4	nivel 1	1.171,45 €	17.571,73 €	10,61 €	10,61 €
	nivel 2	1.094,72 €	16.420,77 €	9,83 €	9,83 €
	nivel 4	1.008,00 €	15.120,00 €		

2. PROVINCIA DE GIRONA

JORNADA COMPLETA

Taula Salarial 2023

		Mensual	Anual	Hora extra	Hora festiva
Grup 1	I	1.560,53 €	23.407,92 €	16,40 €	16,40 €
	II	1.452,12 €	21.781,74 €	15,22 €	15,22 €
Grup 2	III	1.379,77 €	20.696,50 €	14,43 €	14,43 €
	IV	1.264,07 €	18.961,10 €	13,18 €	13,18 €
Grup 3	V	1.186,59 €	17.798,79 €	12,34 €	12,34 €
Grup 4	VI	1.132,80 €	16.991,93 €	11,37 €	11,37 €
	VII	1.038,25 €	15.573,78 €	10,73 €	10,73 €
Grup 5	VIII	1.008,00 €	15.120,00 €		

3. PROVINCIA DE LLEIDA

JORNADA COMPLETA

Taula Salarial 2023

		Mensual	Anual	Hora extra	Hora festiva
GRUP V	Nivell 1	1.504,02 €	22.560,29 €	21,96 €	31,37 €
	Nivell 2	1.321,14 €	19.817,05 €	19,29 €	27,56 €
GRUP IV	Nivell 1	1.268,57 €	19.028,52 €	18,52 €	26,46 €
	Nivell 2	1.228,49 €	18.427,36 €	17,93 €	25,62 €
GRUP III	Nivell 1	1.092,09 €	16.381,28 €	15,94 €	22,78 €
GRUP II	Nivell 1	1.074,28 €	16.114,24 €	15,46 €	22,08 €
	Nivell 2	1.049,31 €	15.739,60 €	15,09 €	21,56 €
GRUP I	Nivell 1	1.024,31 €	15.364,63 €	14,96 €	21,36 €
	Nivell 2	1.008,00 €	15.120,00 €	14,03 €	20,04 €
	Nivell 3	1.008,00 €	15.120,00 €		

4. PROVINCIA DE TARRAGONA

JORNADA COMPLETA 40 HORAS

Tabla Salarial 2023

		Mensual	Anual	Hora extra	Hora festiva	
GRUP I	Personal neteja	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Treballador/a 16 anys	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Treballador/a 17 anys	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Vigilant	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
GRUP II	Auxiliar administratiu/va	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Auxiliar caixa	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Ajudnat/a	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Conductor/a 1º	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Conductor/a 2º	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Deponent/a	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Manipulador/a escorxador	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Mozo/a	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Mozo/a torero/a	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Professional ofici 1º	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Professional ofici 2º	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	Encarregat/da reposició	1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
	GRUP III	Comptable, caixer/a	1.017,35 €	15.260,22 €	8,53 €	8,53 €
		Encarregat/ada establiment	1.030,47 €	15.457,00 €	8,64 €	8,64 €
Encarregat/ada secció		1.016,25 €	15.243,80 €	8,52 €	8,52 €	
Encarregat/ada general		1.282,24 €	19.233,57 €	10,75 €	10,75 €	
Oficial administratiu		1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
Programador/a		1.017,35 €	15.260,22 €	8,53 €	8,53 €	
Secretari/a		1.008,00 €	15.120,00 €	8,45 €	8,45 €	
GRUP IV	Supervisor/a	1.157,51 €	17.362,58 €	9,70 €	9,70 €	
	Titulat/ada de grau mig	1.159,98 €	17.399,68 €	9,72 €	9,72 €	
GRUP V	Titulat/ada de grau superior	1.327,83 €	19.917,46 €	11,13 €	11,13 €	
	Cap d'administració	1.208,37 €	18.125,62 €	10,13 €	10,13 €	
	Cap de compres	1.290,65 €	19.359,73 €	10,82 €	10,82 €	
	Cap de divisió	1.314,79 €	19.721,91 €	11,02 €	11,02 €	
	Cap de personal	1.290,65 €	19.359,73 €	10,82 €	10,82 €	
GRUP 0	Cap de vendes	1.276,07 €	19.140,99 €	10,69 €	10,69 €	
	Director/a	1.487,56 €	22.313,41 €	12,47 €	12,47 €	

5.- CONCEPTES SALARIALS

Article 19. Increment salarial

- 1.- Per a l'any 2022 es pacta un increment fix del 4% sobre les taules salarials del 2021, amb efectes retroactius de 1/01/2022.
 - 2.- Per a l'any 2023 es pacta un increment fix del 2,5% sobre les taules salarials de l'any 2022.
 - 3.- Per a l'any 2024 es pacta un increment fix del 2% sobre les taules salarials de l'any 2023.
 - 4.- Per a l'any 2025 es pacta un increment fix del 2% sobre les taules salarials de l'any 2024.
 - 5.- Clàusula de Revisió: si a la finalització la vigència del present conveni, la suma dels índexs de l'IPC estatal, prenent com a referència l'índex interanual al mes de desembre de 2025, superés la suma dels increments acumulats pactats, es abonarà el diferencial amb el màxim del 2%. Aquesta diferència serà abonada el gener del 2026 amb inclusió en taules salarials.
- Els increments aquí establerts per als anys 2022, 2023, 2024 i 2025 són amb efectes de 01/01 respectivament.

Article 5. Condicions més beneficioses, compensació i absorció

- No operarà la compensació i l'absorció per a l'any 2022 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 23.000€/anuals.
- No operarà la compensació i l'absorció per a l'any 2023 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 23.000€/anuals.
- No operarà la compensació i l'absorció per a l'any 2024 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 24.000€/anuals.
- No operarà la compensació i l'absorció per a l'any 2025 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 24.000€/anuals.

Article 22. Plus nocturnitat

Als efectes del que disposa aquest conveni, es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores (10 de la nit) i les 6.00 hores (6 del matí).

Les hores de treball en horari nocturn seran retribuïdes amb un increment del 25% sobre salari base publicat a l'apartat 1 de cada annex provincial, taules salarials.

Article 23. Assegurances

Les empreses s'obliguen a establir una assegurança a favor de les persones beneficiàries de les persones treballadores que comporti la defunció i la invalidesa per qualsevol causa, per un capital assegurat de 20.000 euros que assecuri les contingències de mort, accident i invalidesa total, absoluta i gran invalidesa.

Article 49. Descompte en compres

A partir de l'1/01/2023 les persones treballadores gaudiran d'un descompte en compres del 8%, que es regirà pel que disposen els annexos provincials respectius.

CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 19. Incremento salarial

1.- Para el año 2022 se pacta un incremento fijo del 4% sobre las tablas salariales de 2021, con efectos retroactivos de 1/01/2022.

2.- Para el año 2023 se pacta un incremento fijo del 2,5% sobre las tablas salariales del año 2022.

3.- Para el año 2024 se pacta un incremento fijo del 2% sobre las tablas salariales del año 2023.

4.- Para el año 2025 se pacta un incremento fijo del 2% sobre las tablas salariales del año 2024.

5.- Cláusula de Revisión: si a la finalización la vigencia del presente convenio, la suma de los índices del IPC estatal, tomando como referencia el índice interanual en el mes de diciembre de 2025, superara la suma de los incrementos acumulados pactados, se abonará el diferencial con el máximo del 2%. Esta diferencia será abonada en enero de 2026 con inclusión en tablas salariales.

Los incrementos aquí establecidos para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 son con efectos de 01/01 respectivamente.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

- No operará la compensación y absorción para el año 2022 (sobre los conceptos que pudieren estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

- No operará la compensación y absorción para el año 2023 (sobre los conceptos que pudieren estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

- No operará la compensación y absorción para el año 2024 (sobre los conceptos que pudieren estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

- No operará la compensación y absorción para el año 2025 (sobre los conceptos que pudieren estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

Artículo 22. Plus nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas (10 de la noche) y las 6:00 horas (6 de la mañana).

Las horas de trabajo en horario nocturno serán retribuidas con un incremento del 25% sobre salario base publicado en el apartado 1 de cada anexo provincial, tablas salariales.

Artículo 23. Seguros

Las empresas se obligan a establecer un seguro en favor de las personas beneficiarias de las personas trabajadoras que comporte la defunción y la invalidez por cualquier causa, por un capital asegurado de 20.000 euros que asegure las contingencias de muerte, accidente e invalidez total, absoluta y gran invalidez.

Artículo 49. Descuento en compras

A partir del 1/01/2023 las personas trabajadoras disfrutarán de un descuento en compras del 8%, que se registrará por lo dispuesto en los respectivos Anexos provinciales.

6.- NOVES LLICÈNCIES RETRIBUÏDES I LLIBRANCES CATALUNYA

Article 13. Permisos i llicències retribuïdes

2.- Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a "parella de fet", el que disposen els Articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatives a les persones i la família, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública

3.- En cas de visites mèdiques per a la persona treballadora, així com per a familiars dependents, progenitors/ores majors de 70 anys i fills/es menors de 12, i de tutories escolars de fills/es, la persona treballadora disposarà de 8 hores anuals, en què s'inclourà també el temps destinat als desplaçaments per al desenvolupament de les llicències.

Per als supòsits en què s'hagin esgotat les 8 hores anuals, la persona treballadora també pot sol·licitar i gaudir el permís, però amb caràcter recuperable.

4. Quan el fet causant d'un permís retribuït coincideixi en dia no laborable per a la persona treballadora, l'inici del permís retribuït tindrà lloc el dia laborable immediatament posterior al fet causant.

No correspondrà el gaudi dels permisos retribuïts quan el fet causant es produeixi durant el període de vacances o en situació de suspensió del contracte.

En els supòsits d'hospitalització es podrà gaudir el permís alternativament mentre duri el fet causant.

Article 12. Ordenació i distribució de la jornada

2.- Durant l'any 2022 i següents, les persones treballadores tindran dret a realitzar un dia per any d'assumptes propis de caràcter retribuït i no recuperable, per tant, a càrrec de la jornada màxima anual, tenint el mateix tractament que les llicències retribuïdes, excepte la necessitat de justificació.

Aquest dia s'haurà de notificar amb 15 dies d'antelació, llevat d'acord amb l'empresa.

3.- Durant l'any 2023 i següents, les persones treballadores tenen dret a un cap de setmana complet anual, en concepte descans de qualitat, que inclourà dissabte i diumenge, respectant la jornada anual i amb caràcter recuperable; prèvia coordinació amb la direcció del centre de treball.

Article 14. Vacances

5.- En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb un dia festiu, ja sigui local, autonòmic o nacional, aquest no computarà com a vacances; afegint-se al període de vacances tants dies addicionals com festius hagin coincidit.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES ANNEX BARCELONA

2.- Llicències retribuïdes (Annex 2).

Previ avís i amb justificació, la persona treballadora es pot absentar del treball amb dret a percebre el salari base, incloent els complements personals, pels motius i temps següents:

- a) En cas de matrimoni, 15 dies naturals.
- b) En cas de malaltia greu que requereixi hospitalització i/o intervenció quirúrgica (ambulatoria o sense hospitalització però que necessiti repòs domiciliari), mort de cònjuge o parella de fet, fills o pares dels dos cònjuges parella de fet, néts, avis o germans, 3 dies, que es poden ampliar de 2 dies més sempre que la persona treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte de més de 200 quilòmetres.
- c) Per trasllat del domicili habitual, 1 dia.
- d) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, el temps indispensable.
- e) Per casament dels pares, fills i germans (afinitat (inclosa parella de fet) o consanguinitat), 1 dia.
- f) Per assistir a exàmens finals de caràcter acadèmic o oficial, les hores necessàries. S'hi ha d'aportar la justificació administrativa pertinent.

S'acorda que es poden ampliar els 5 dies de llicència que preveu l'apartat b) d'aquest article. A aquest efecte, cal que la persona treballadora afectada ho sol·liciti, de forma fefaent, i que justifiqui posteriorment aquesta necessitat. Aquests dies de més són a compte del període de vacances.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES ANNEX GIRONA

2.- Llicències retribuïdes (Annex 3).

- En els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica o defunció, ascendents o descendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, les persones treballadores han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas perquè els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.
- En els casos d'hospitalització d'un familiar de 1r grau, la llicència esmentada es podrà gaudir, de manera diferida, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.
- Dos dies en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.
- Totes les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar un familiar (fins a 2n grau) quan sigui necessari, sempre que després es recuperi el temps invertit en aquests assumptes; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels mateixos treballadors, supòsit en què no caldrà recuperar les hores invertides.
- Les persones treballadores disposaran d'un dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de primer i segon grau per la via de consanguinitat i de primer grau per la via d'afinitat.
- En els casos d'enllaç esmentats, el treballador/a podrà gaudir, havent-ho sol·licitat, d'un màxim de 3 dies de permís no retribuït.

17.- Permís no retribuït (Annex 3)

Les persones treballadores vinculades al present Conveni disposaran d'un màxim de tres dies laborables l'any sense dret a retribució que podran dedicar a assumptes propis sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'una sola vegada, però de cap manera s'utilitzaran per ampliar períodes de vacances ni com a pont entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES ANNEX TARRAGONA

2.- Llicències retribuïdes (Annex 4)

Les persones treballadores tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa amb la deguda antelació i posterior justificació:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. En cas de no reunir el requisit d'antiguitat, la llicència ha de ser de 15 dies. El mateix dret tenen les parelles de fet, que acreditin documentalment dos anys de convivència, des de la data del registre en un organisme oficial, amb data posterior a la publicació del present conveni.
- b) Deu (10) mitjos dies per a examen de carnet de conduir.
- c) L'empresa ha de concedir, però, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèviament i posterior a la seva assistència a aquests exàmens.
- d) Durant dos dies per decés, per accident o malaltia greus, per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, així com de la parella de fet degudament inscrita a un Registre organisme oficial. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, superior a 80 quilòmetres, s'ampliarà fins a tres dies més.
- e) Per al temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- f) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans dels treballadors. En els casos de matrimoni de familiars de 2n grau, un dia i, com a màxim, dues vegades a l'any.
- g) Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de dotze anys o d'un disminuït físic o psíquic que no executi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES ANNEX LLEIDA

13.- Visites mèdiques (Annex 5).

La persona treballadora, amb l'avís previ i la justificació posterior, es pot absentar de la feina, amb dret a retribució, pel temps indispensable per assistir a consultes mèdiques de la persona treballadora o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat.

Per a les llicències no regulades en aquests punts cal atènyer-se al que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.
Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 .
En cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització de els preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

NUEVAS LICENCIAS RETRIBUIDAS Y LIBRANZAS CATALUNYA

Artículo 13. Permisos y licencias retribuidas

2.- Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los Artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativas a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

3.- En caso de visitas médicas para la persona trabajadora, así como para familiares dependientes, progenitores/as mayores de 70 años e hijos/as menores de 12, y de tutorías escolares de hijos/as, la persona trabajadora dispondrá de 8 horas anuales, en las que se incluirá también el tiempo destinado a los desplazamientos para el desarrollo de las licencias.

Para los supuestos en que se hayan agotado las 8 horas anuales, la persona trabajadora podrá igualmente solicitar y disfrutar el permiso, pero con carácter recuperable.

4.- Cuando el hecho causante de un permiso retribuido coincida en día no laborable para la persona trabajadora, el inicio del permiso retribuido tendrá lugar el día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

No corresponderá el disfrute de los permisos retribuidos cuando el hecho causante ocurra durante el período de vacaciones o en situación de suspensión del contrato.

En los supuestos de hospitalización se podrá disfrutar el permiso alternativamente mientras dure el hecho causante.

Artículo 12. Ordenación y distribución de la jornada

2.- Durante el año 2022 y siguientes, las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar un día por año de asuntos propios de carácter retribuido y no recuperable, por tanto, a cargo de la jornada máxima anual, teniendo el mismo tratamiento que las licencias retribuidas, excepto la necesidad de justificación.

Este día deberá ser notificado con 15 días de antelación, salvo acuerdo con la empresa.

3.- Durante el año 2023 y siguientes, las personas trabajadoras tendrán derecho a un fin de semana completo anual, en concepto descanso de calidad, que incluirá sábado y domingo, respetando la jornada anual y con carácter recuperable; previa coordinación con la dirección del centro de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones

5.- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con un día festivo, ya sea local, autonómico o nacional, este no computará como vacaciones; añadiéndose al período de vacaciones tantos días adicionales como festivos hayan coincidido.

LICENCIAS RETRIBUIDAS ANEXO BARCELONA

2.- Licencias retribuidas (Anexo 2).

Previo aviso y con justificación, la persona trabajadora se puede ausentar del trabajo con derecho percibir el salario base, incluyendo los complementos personales, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- b) En caso de enfermedad grave que requiera hospitalización y/o intervención quirúrgica (ambulatoria o sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario), muerte de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres de los dos cónyuges pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos, 3 días, que se pueden ampliar de 2 días más siempre que la persona trabajadora tenga que hacer un desplazamiento a este efecto de más de 200 kilómetros.
- c) Por traslado del domicilio habitual, 1 día.
- d) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable.
- e) Por boda de los padres, hijos y hermanos (afinidad (incluida pareja de hecho) o consanguinidad), 1 día.
- f) Para asistir a exámenes finales de carácter académico u oficial, las horas necesarias. Se tiene que aportar la justificación administrativa pertinente.

Se acuerda que se pueden ampliar los 5 días de licencia que prevé el apartado b) de este artículo. A este efecto, hace falta que la persona trabajadora afectada lo solicite, de forma fehaciente, y que justifique posteriormente esta necesidad. Estos días de más son a cuenta del periodo de vacaciones.

LICENCIAS RETRIBUIDAS ANEXO GIRONA

2.- Licencias retribuidas (Anexo 3).

- En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o defunción, de ascendientes o descendientes de primer grado, cónyuge o personas vinculadas por una relación de pareja de hecho, las personas trabajadoras tienen que disponer de un máximo de cinco días de licencia, si bien tienen que acreditar la gravedad y la necesidad de su caso para que les sean remunerados los días que excedan del previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.
- En los casos de hospitalización de un familiar de 1º grado, la licencia mencionada, podrá ser disfrutada, en forma diferida, dentro de los 10 días naturales siguientes al inicio del hecho causante.
- Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar a un familiar (hasta 2º grado) cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos asuntos; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de los propios trabajadores, supuesto en lo que no será necesario recuperar las horas invertidas.
- Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido en el objeto participar y asistir a la celebración de matrimonio de familiares de primero y segundo grado por la vía de consanguinidad y de primer grado por la vía de afinidad.

- En los casos de enlace mencionados, el trabajador/a, podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido.

17.- Permiso no retribuido (Anexo 3)

Las personas trabajadoras vinculadas en el presente Convenio dispondrán de un máximo de tres días laborables en el año sin derecho a retribución que podrán dedicar a asuntos propios sin ninguna más justificación, y que incluso pueden disfrutar de una sola vez, pero de ninguna manera se utilizarán para ampliar periodos de vacaciones ni como puente entre días festivos, excepto en el caso de conformidad de la empresa.

LICENCIAS RETRIBUIDAS ANEXO TARRAGONA

2.- Licencias retribuidas (Anexo 4)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia retribuida, en los supuestos siguientes, previa comunicación en la empresa con la debida antelación y posterior justificación:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, siempre que se acredite una antigüedad mínima en la empresa de un año. En el caso de no reunir el requisito de antigüedad, la licencia tiene que ser de 15 días. El mismo derecho tendrán las parejas de hecho, que acrediten documentalmente dos años de convivencia, desde la fecha del registro en un organismo oficial, con fecha posterior a la publicación del presente convenio.
- b) Diez (10) medios días para examen de carnet de conducir.
- c) La empresa concederá, sin embargo, permisos para exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previamente y posterior a su asistencia a estos exámenes.
- d) Durante dos días por deceso, por accidente o enfermedad graves, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, así como de la pareja de hecho debidamente inscrita en un Registro de un organismo oficial. Cuando, por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 80 kilómetros, se ampliará hasta tres días más.
- e) Para el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos de los trabajadores. En los casos de matrimonio de familiares de 2º grado, un día y, como máximo, dos veces al año.
- g) Quien, por razones de guarda legal, cuide directa de algún menor de doce años o de un disminuido físico o psíquico que no ejecute ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta.

LICENCIAS RETRIBUIDAS ANEXO LLEIDA

13.- Visitas médicas (Anexo 5).

La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de la persona trabajadora o de sus familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

Para las licencias no reguladas en estos puntos se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El treballador, previ avis i justificació, podrà ausentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i per el temps següent:

- f) Quince dies naturals en cas de matrimoni.
- g) Dos dies per el falleciment, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix descans domiciliari, de parientes fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament al efecte, el termini serà de quatre dies.
- h) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- i) Per el temps indispensable, per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès el exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, se estarà a lo que estigui disposat en quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.
Quan el compliment del deure abans referit suposés la impossibilitat de la prestació del treball a causa de més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.
En el supòsit de que el treballador, per compliment del deure o desempeñ del càrrec, rebria una indemnització, se descomtarà el importe de la mateixa del salari a que tingués dret en l'empresa.
- j) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- k) Per el temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per la assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

7.- ACORD SOCIAL, COMUNICACIÓ DE SANCIONS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Disposició transitòria. Acord social per a l'obertura dels establiments comercials els diumenges i festius a la zona turística del terme municipal de Barcelona

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general, amb obertura comercial autoritzada en diumenges i festius per la seva ubicació a la zona qualificada com a turística al terme municipal de Barcelona (zona Z1 i Z2) estaran al que disposa el "**Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge a la zona turística del terme municipal de Barcelona**", de data 21 de febrer de 2022, sempre que mantinguin la seva vigència tant el meritat "Acord Social" com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran aflluència turística (ZGAT) a efectes d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, de la qual porta aquell.

El que disposa l'**Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge a la zona turística del terme municipal del Barcelona** no resultarà aplicable a aquelles empreses i persones treballadores sotmeses a l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu sectorial, d'empresa o de centre de treball que tingui previst un règim diferent en matèria de treball en diumenges i festius, ni quan s'hagi aconseguit un acord de desenvolupament o concreció de l'esmentat acord social entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. En conseqüència, el que disposa l'Acord Social només és aplicable en absència de regulació convencional o en absència d'acord de desenvolupament o concreció de l'esmentat Acord Social en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball.

Article 26. Sancions

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita a la persona treballadora. Així mateix, la sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la representació legal dels treballadors/ores.

Article 10. Classificació del lloc de treball i promoció professional

PER A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des de 1/01/2022 al grup 4 nivell 2, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 3 de les funcions següents (ajudant en seccions, reposador, auxiliar de caixa o repartidor) se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell 1.

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des de 1/01/2022 al grup 4 nivell 2, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 2 de les funcions següents (mossa, envasador, operador), se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell 1.

PER A LA PROVÍNCIA DE GIRONA

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des de 1/01/2022 al grup 4 nivell VII, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 3 de les funcions següents (ajudant en seccions, reposador, auxiliar de caixa o repartidor) se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell VI.

PER A LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

7.- Ascensos (Annex IV)

La persona treballadora amb el lloc de treball de mosso/a té dret a ascendir a la categoria de mosso especialitzat/a, quan acreditati dos anys de servei realitzant tasques que requereixin especialització.

Entre el personal amb el lloc de treball d'auxiliar administratiu s'han de revisar les possibilitats d'ascens quan portin quatre anys en aquest lloc de treball.

Quan es produeixin vacants a l'empresa, tindran preferència els treballadors fixos de l'empresa del lloc de treball inferior.

Aquestes persones treballadores hauran de tenir les aptituds que es requereixin pel lloc de treball, i hauran de fer les proves de capacitat que proposi i controli l'empresa. Aquestes proves tindran en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat acreditades.

PER A LA PROVÍNCIA DE LLEIDA

6.- Promoció econòmica

Les persones treballadores del grup I, nivell 1 i grup II nivell 2, passaran a percebre el salari corresponent al grup II, nivell 1, quan faci tres anys que ocupin els nivells esmentats, excepte els períodes previstos per als casos de l'article 24 de l'Estatut dels Treballadors.

ACUERDO SOCIAL, COMUNICACIÓN DE SANCIONES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Disposición transitoria. Acuerdo social para la apertura de los establecimientos comerciales en domingos y festivos en la zona turística del término municipal de Barcelona

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general, con apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) estarán a lo dispuesto en el “**Acord social per a l’obertura dels Establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal de Barcelona**”, de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que mantengan su vigencia tanto el meritado “Acord Social” como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa aquel.

Lo dispuesto en el “**Acord social per a l’obertura dels Establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal del Barcelona**” no resultará de aplicación a aquellas empresas y personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial, de empresa o de centro de trabajo que tenga previsto un régimen distinto en materia de trabajo en domingos y festivos, ni cuando se haya alcanzado un acuerdo de desarrollo o concreción del citado “Acord Social” entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En consecuencia, lo dispuesto en el “Acord Social” solamente resultará de aplicación en ausencia de regulación convencional o en ausencia de acuerdo de desarrollo o concreción del citado “Acord Social” en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo.

Artículo 26. Sanciones

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrito a la persona trabajadora. Asimismo, la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 10. Clasificación del puesto de trabajo y promoción profesional

PARA LA PROVINCIA DE BARCELONA

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde 1/01/2022 en el grupo 4 nivel 2, que durante este período haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 3 de las siguientes

funciones (ayudante en secciones, reponedor, auxiliar de caja o repartidor) se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel 1.

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde 1/01/2022 en el grupo 4 nivel 2, que durante este período haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 2 de las siguientes funciones (mozo, envasador, operador), se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel 1.

PARA LA PROVINCIA DE GIRONA

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde 1/01/2022 en el grupo 4 nivel VII, que durante este período haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 3 de las siguientes funciones (ayudante en secciones, reponedor, auxiliar de caja o repartidor) se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel VI.

PARA LA PROVINCIA DE TARRAGONA

7.- Ascensos (Anexo IV)

La persona trabajadora con el puesto de trabajo de mozo/a tiene derecho a ascender a la categoría de mozo especializado/a, cuando acredite dos años de servicio realizando tareas que requieran especialización.

Entre el personal con el puesto de trabajo de auxiliar administrativo se tienen que revisar las posibilidades de ascenso cuando lleven cuatro años en este puesto de trabajo.

Cuando se produzcan vacantes en la empresa, tendrán preferencia los trabajadores/as fijos de la empresa del puesto de trabajo inferior.

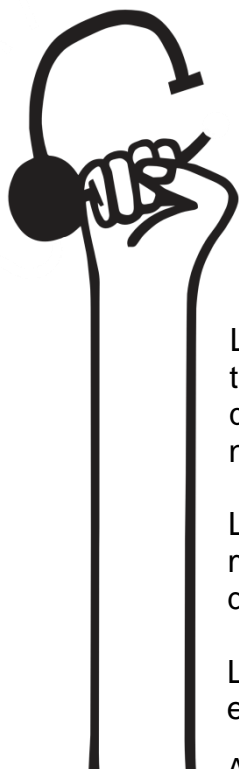
Estas personas trabajadoras tendrán que tener las aptitudes que se requieran por el puesto de trabajo, y tendrán que realizar las pruebas de capacidad que proponga y controle la empresa. Estas pruebas tendrán en cuenta la experiencia, la preparación, la formación y la antigüedad, acreditadas.

PARA LA PROVINCIA DE LLEIDA

6.- Promoción económica

Las personas trabajadoras del grupo I, nivel 1 y grupo II nivel 2, pasarán a percibir el salario correspondiente al grupo II, nivel 1, cuando haga tres años que ocupen los referidos niveles, excepto los períodos previstos para los casos del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores

8.- TELETREBALL I DESCONNEXIÓ DIGITAL



Article 47. Del treball a distància

El treball a distància es regeix pel que disposa la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, sens perjudici dels acords que es puguin assolir entre l'empresa i la persona treballadora.

El teletreball serà sempre de mutu acord entre empresa i la persona treballadora. Les empreses associades al present conveni poden establir dos o més dies de teletreball a la setmana en funció de les seves característiques. Les empreses que promoguin el teletreball han de subministrar els mitjans tecnològics necessaris per a la realització del treball.

La persona treballadora es compromet a cuidar i vetllar pel correcte funcionament del material posat a la seva disposició, així com a respectar la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La persona treballadora haurà de comunicar el lloc de treball on es desenvoluparà el teletreball i haurà de comunicar-se qualsevol canvi amb antelació.

A efectes de vetllar pel compliment correcte de l'obligació de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, l'empresa podrà sol·licitar a la persona treballadora l'accés al domicili per persona designada per l'empresa. La visita esmentada requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

L'horari de treball de la persona treballadora serà el mateix que vingués desenvolupant a la feina presencial, sense que suposi cap variació.

Es compensarà el teletreball quant a les despeses en què incorri la persona treballadora segons acord resultant entre l'empresa i representació legal de les persones treballadores o, si no, la persona treballadora.

Article 48. Desconnexió digital

Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada conclosa la jornada laboral, que es respecti el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, valorant-se les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

A l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte. Així mateix, s'iniciaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i als comandaments intermedis, ia la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i els mitjans digitals.

Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital ia la intimitat davant de l'ús de dispositius de vídeo vigilància i geolocalització en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 47. Del trabajo a distancia

El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sin perjuicio de los acuerdos que pudieren alcanzarse entre la empresa y la persona trabajadora.

El teletrabajo será siempre de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. Las empresas asociadas al presente convenio podrán establecer dos o más días de teletrabajo a la semana en función de sus características. Las empresas que promuevan el teletrabajo deberán suministrar los medios tecnológicos necesarios para la realización del trabajo.

La persona trabajadora se compromete a cuidar y velar por el correcto funcionamiento del material puesto a su disposición, así como a respetar la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La persona trabajadora deberá comunicar el sitio de trabajo en el que se desarrollará el teletrabajo y deberá comunicarse cualquier cambio con antelación.

A efectos de velar por el correcto cumplimiento de la obligación de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora el acceso al domicilio de esta por persona designada por la empresa. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

El horario de trabajo de la persona trabajadora será el mismo que viniera desarrollando en el trabajo presencial, sin que suponga ninguna variación.

Se compensará el teletrabajo en cuanto a los gastos en que incurra la persona trabajadora según acuerdo resultante entre la empresa y representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la persona trabajadora.

Artículo 48. Desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos

FITXA D'AFILIACIÓ A CCOO

Afiliada a la Confederació Europea de Sindicats (CES) i a la Confederació Sindical Internacional (CSI)



Emplenar amb claredat i amb lletres majúscules

DADES PERSONALS

NIF/NIE/Passaport		
Nom	1r cognom	2n cognom
Telèfon mòbil	Telèfon 2	Adreça electrònica
Província o país de naixement	Data de naixement	Home <input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/> G. no binari <input type="checkbox"/>
Adreça (carrer – número – pis – porta)		
Codi postal – Població		

SITUACIÓ LABORAL

Assalariat/ada <input type="checkbox"/>	Autònom/a <input type="checkbox"/>	Aturat/ada <input type="checkbox"/>	Jubilat/ada - Pensionista <input type="checkbox"/>
---	------------------------------------	-------------------------------------	--

QUOTA Consulta la teva quota a www.ccoo.cat/quotes

General <input type="checkbox"/>	*Reduïda <input type="checkbox"/>	Militant <input type="checkbox"/>	(*Per accedir a una quota reduïda cal aportar al sindicat justificant dels ingressos)	Data 1a quota
<input type="checkbox"/> Pagament trimestral per rebut bancari Empleneu l'Ordre de domiciliació de dèbit directe SEPA	<input type="checkbox"/> Pagament mensual per targeta Contactarem amb tu per iniciar el pagament			

DADES DE L'EMPRESA

Nom		
Adreça		
Localitat	CIF/NIF	Professió
Nom empresa 2 (si treballes en una altra empresa, indica-ho)	Localitat	

Protecció de dades

RESPONSABLE: Comissió Obrera Nacional de Catalunya. **FINALITAT:** mantenir-te informat de l'activitat de CCOO i poder enviar-te les publicacions, informacions impreses o electròniques del nostre Sindicat que són d'interès per a tu o, en el cas que correspongui, per a la teva Entitat. **DESTINATARIS:** no cedim les teves dades a tercers. Pots exercir els teus **DRETS** d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, portabilitat o limitació o resoldre qualsevol tipus de dubte al respecte, enviant una comunicació, indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CSONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, o, també, ens pots escriure un correu electrònic a dpd@ccoo.cat. Delegat de protecció de dades. Pots consultar la informació addicional sobre protecció de dades en la nostra web: rgpd.ccoo.cat.

ORDRE DE DOMICILIACIÓ DE DÈBIT DIRECTE SEPA

Mitjançant la signatura d'aquest formulari d'ordre de domiciliació autoritzes CCOO, concretament, la Unitat Administrativa de Recaptació (UARC), a enviar ordres a la nostra entitat financera per carregar al teu compte i a la teva entitat financera els imports corresponents al teu compte d'acord amb les ordres de la UARC de CCOO. Com a part dels teus drets, pots ser reemborsat per la teva entitat financera d'acord amb les condicions del contracte que hi tinguis subscrit. Aquest reemborsament s'haurà de reclamar en un termini de vuit setmanes a partir de la data de càrrec al teu compte.

Nom i cognoms del deutor/a		
Adreça (carrer – número – pis – porta)		
Codi postal - població		
Número de compte	IBAN	Número d'entitat
Oficina	DC	Compte
Nom del creditor		
COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (UARC) Via Laietana, 16 – 08003 Barcelona		
Tipus de pagament	Periòdic <input type="checkbox"/> Únic <input checked="" type="checkbox"/>	Concepte
		Quota sindical
Localitat de la signatura	Data	
		Signatura

Nota: a la teva entitat et poden oferir informació addicional sobre els drets relatius a aquesta ordre de domiciliació

AMB LES COSES DE MENJAR NO S'HI JUGA



El poder de canviar-ho tot

Afília-t'hi

la teva participació
construeix
el teu sindicat



Afília't a
CCOO



PAPER
ZERO

CCOO Serveis Catalunya pren el compromís de PAPER ZERO, reduint el consum de paper en tot el possible tant per a la feina habitual com en les comunicacions i publicacions, prioritant el format digital.