

Es notificarà a l'interessat l'esmentada resolució, per tal que, en el termini de deu dies, formulis al·legacions que consideri necessàries per a la seva defensa, així com perquè pugui presentar mitjans de prova.

A la vista de les actuacions realitzades, i amb l'audiència prèvia de les persones interessades, l'òrgan corresponent emetrà proposta de resolució que elevarà conjuntament amb la resta de l'expedient a l'òrgan competent, per tal que adopti la resolució adient.

21.2 Mitjançant resolució de l'òrgan que, si s'escau, correspongui d'acord amb les previsions d'aquesta Ordre, es podrà revocar totalment o parcial l'ajut i reclamar el reintegrament de les quantitats percebudes indegudament amb exigència dels interessos que corresponguin, d'acord amb el que disposa el Text refós de la Llei de finances de Catalunya i la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003). Dita resolució es notificarà a l'interessat mitjançant correu certificat o qualsevol mitjà que permeti tenir constància de la recepció per aquell.

21.3 Contra la resolució que, en cada cas, dicti l'òrgan que correspongui d'acord amb les previsions d'aquesta Ordre, i que no exhaureixen la via administrativa es podrà interposar recurs d'alçada davant el conseller o consellera de Treball en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la notificació de l'esmentada resolució.

21.4 L'òrgan competent per a la tramitació del procediment de revocació de la subvenció que, si s'escau, s'hagi d'incoar serà el subdirector o la subdirectora general de Seguretat i Salut Laboral i l'òrgan competent per a la seva resolució serà el director o la directora General de Relacions Laborals.

#### Article 22

##### *Difusió de les accions*

22.1 Els beneficiaris hauran de donar l'adequada publicitat del caràcter públic del finançament de les activitats, inversions o actuacions de qualsevol tipus que siguin objecte de subvenció, en els termes establerts reglamentàriament.

En tota documentació escrita o gràfica referida en aquestes accions es farà constar clarament el suport del Departament de Treball.

22.2 El Departament de Treball pot establir, dirigir i gestionar la difusió de les accions desenvolupades, per difondre'n el coneixement.

Si ho considera convenient, el Departament de Treball pot publicar les memòries, els estudis o altres treballs derivats de les accions desenvolupades a l'empara d'aquesta Ordre.

#### Article 23

##### *Publicitat dels atorgaments*

Quan les subvencions concedides, individualment considerades, siguin d'import igual o superior a 3.000 euros, el director general o directora general de Relacions Laborals, donarà publicitat dels atorgaments d'aquestes subvencions mitjançant la seva publicació al DOGC i en el tauler d'anuncis del Departament de Treball (c. Sepúlveda, 148-150), tot indicant la convocatòria, el programa i el crèdit pressupostari al qual s'han imputat, el beneficiari, la quantitat concedida i la/les finalitat/s de l'ajut.

Si són d'import inferior a la quantitat esmentada, la publicitat es farà mitjançant l'exposició de les ajudes atorgades en el tauler d'anuncis anteriorment esmentat.

#### Article 24

##### *Infraccions i sancions*

A aquestes ajudes els serà d'aplicació el règim d'infraccions i sancions establert pels capítols I i II del títol IV de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003), en allò que és bàsic.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### Primera

El Departament de Treball durà a terme un estudi d'impacte sobre els resultats derivats de les subvencions regulades en aquesta Ordre i d'acord amb els objectius previstos.

##### Segona

En tot allò que no estigui previst en les bases reguladores aprovades per aquesta Ordre, es procedirà d'acord amb el que estableix el capítol IX del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya aprovat mitjançant Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, i la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, en tot allò que tingui la consideració de bàsic.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 12 de juliol de 2007

MAR SERNA CALVO  
Consellera de Treball  
(07.192.011)

#### RESOLUCIÓ

TRE/2275/2007, de 21 de maig, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 4302185).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques, subscrit per part del sector per l'Associació empresarial de comerç d'òptiques i per part dels treballadors per CCOO en data 18 d'abril de 2007 i presentat per les mateixes parts en data 19 d'abril de 2007, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 4302185) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 21 de maig de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona per als anys 2007-2010*

#### Introducció

Com a principi general d'aquest Conveni, les parts negociadores fan constar expressament que totes les referències contingudes en el text en relació amb els treballadors, són d'aplicació els principis d'igualtat efectiva de dones i home, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i l'article 17 de l'Estatut dels treballadors sobre la no discriminació a les relacions laborals.

#### CAPÍTOL I

##### *Condicions generals*

#### Article 1

##### *Ambit funcional i territorial*

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els treballadors i empreses que presten serveis als centres de treball establerts o que s'estableixin a la província de Tarragona. També els qui depenguin d'empreses els domicilis socials de les quals estiguin situats en diferents províncies, es dediquin al comerç de l'òptica al detall, sigui quina sigui la seva ubicació. També s'inclouen les grans superfícies i centres comercials, amb els seus tallers annexos de muntatge, manipulació, manteniment i reparació.

#### Article 2

##### *Ambit temporal*

Aquest Conveni entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. La durada d'aquest Conveni és de quatre anys, el 2007, 2008, 2009 i el 2010, i finalitza el 31 de desembre de 2010, sens perjudici d'allò que estableix la disposició adicional primera.

Els efectes econòmics s'han de retrotraure a l'1 de gener de 2007.

**Article 3***Pròrroga*

Aquest Conveni s'ha de prorrogar pel mateix període que se subscriu, si abans del seu venciment no és denunciat, o qualsevol de les pròrrogues, per una de les parts, amb una antelació mínima d'un mes i per comunicació escrita a l'altra part.

**Article 4***Absorció i compensació*

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat i en el còmput anual, per les millores de qualsevol índole que hagin gaudit els treballadors, quan aquestes superin la quantia total del Conveni i es considerin absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

S'exceptuen de l'absorció i compensació en la seva totalitat en el còmput anual els increments reflectits a les taules salarials d'aquest Conveni.

**Article 5***Garantia ad personam*

S'ha de respectar a tots els treballadors les situacions personals, actualment consolidades, quan determinin drets més grans dels que concedeix aquest Conveni, en còmput anual.

**Article 6***Vinculació a la totalitat*

Ambdues representacions convenen que sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, en el cas que l'autoritat competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies no l'aprovis, aquest Conveni quedaria sense eficàcia pràctica. En aquest supòsit, caldrà reconsiderar-ne el contingut, tret que es tracti d'aspectes concrets, en aquest cas s'haurà de reconsiderar el capítol en què s'integren els aspectes esmentats.

**CAPÍTOL II***Organització del treball***Article 7***Organització*

L'organització del treball, inclosa la distribució, és facultat de la Direcció de l'empresa i són d'aplicació sobre això les normes establertes en el vigent Estatut dels treballadors.

**Article 8***Pluralitat de funcions*

Respectant la categoria i salari i amb caràcter no habitual, tret que es pacti expressament, tots els treballadors han de realitzar les funcions que els encomani l'empresa, encara que corresponguin a categories distintes, sempre que estiguin relacionades amb el treball de l'empresa, i que no signifiquin vexació ni abús d'autoritat per part de l'empresa. S'han de respectar a aquests efectes allò que estableix l'Estatut dels treballadors.

**Article 9***Classificació professional*

Els treballadors que prestin serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni es classifiquen tenint en compte els seus co-

neixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals que desenvolupin i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.

En el cas de concurrència habitual d'un lloc de treball, les tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació s'ha de realitzar en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no ha de suposar que s'exclogui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries, que siguin bàsiques per a llocs qualificats en grups professionals inferiors.

Els factors que influeixen en la qualificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinència de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, són els següents:

a) Coneixements: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixements i experiències adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels coneixements esmentats o experiències.

b) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques i funcions que es desenvolupin.

d) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió, sobre les persones, productes o la maquinària.

e) Comandament: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals exercix el comandament. En aquest últim aspecte no s'ha de considerar com a factor de comandament la supervisió i ordenació sobre un col·lectiu inferior a cinc persones.

f) Complexitat: Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Sistema de classificació: Tots els treballadors afectats per aquest Conveni han de ser adscrits a un determinat grup professional, que ha de determinar la classificació organitzativa de cada treballador.

**Grups professionals****Grup professional 1**

Criteris generals. El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització con-

forme el programa establert o a la política adaptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera i comercial.

Pren decisions i participa en la seva elaboració. Exerceix alts llocs de direcció o execució d'aquests nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Director general

Òptic diplomad-Director tècnic general

**Grup professional 2**

Criteris generals. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen les funcions que suposin responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal que pertany al grup professional 1 o de la pròpia direcció als qui ha de donar compte de la gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i també la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un grau d'autonomia molt alt, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el sector professional, o estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball. En el cas que legalment hagués d'estar col·legiat en l'exercici haurà de complir els requisits legalment establerts.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes les categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Cap superior

Encarregat general en empreses amb diversos establiments

Optometrista-Òptic diplomad que dirigeix l'establiment

**Grup professional 3**

Criteris generals. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, encara que sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes les categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Cap de secció  
Optometrista-Òptic diplomad titular

#### Grup professional 4

Criteris generals. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, encara que sense suposar responsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a BUP o FP2, completada amb una experiència dilatada en el lloc.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Òptic diplomad  
Oficial de primera administratiu/va  
Oficial de primera de taller  
Programador/a  
Dependent/a major

#### Grup professional 5

Criteris generals. Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment d'iniciativa pels treballadors que els exerceixen i que comporten, sota la supervisió, la responsabilitat d'aquests. També poden ser ajudats per altre o altres treballadors.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a BUP i FP2, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Òptic diplomad en pràctiques  
Oficial de segona administratiu/va  
Dependent/a de primera  
Oficial de segona de taller  
Caixer/a  
FP òptica i audioprotesista

#### Grup professional 6

Criteris generals. Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin amb instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de la qual està limitada per la supervisió directa o sistemàtica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a EGB o FPI, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Auxiliar administratiu/va  
Auxiliar de caixa  
Ajudant de taller  
Auxiliar de magatzem  
Auxiliar de vendes (antic dependent/a de segona)

#### Grup professional 7

Criteris generals. Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a graduat escolar o FPI.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Auxiliar administratiu/va de segona  
Repartidor  
Ascensorista  
Conserge  
Ajudant dependent/a

#### Grup professional 8

Criteris generals. Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i no necessiten formació específica llevat de la necessària d'un període d'adaptació.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a graduat escolar, certificat escolar o similar.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen totes les categories que, per analogia, són equiparables a les següents:

Peó  
Mosso de botiga  
Mosso de taller  
Mosso de magatzem  
Personal de neteja  
Aprent/a de segon any

### CAPÍTOL III

#### *Jornada, vacances i permisos*

#### Article 10

##### *Jornada de treball*

La jornada de treball té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que en còmput anual pugui excedir de 1.778 hores, sense que això prejutgi l'horari comercial, que ha de determinar l'empresa.

En les jornades continuades, s'estableix un temps de descans d'una durada mínima de 15 minuts, que té la consideració de temps de treball efectiu.

Als efectes d'allò que expressa aquest article, s'entén per jornada continuada l'exercida sense interrupció, sempre que aquesta sigui igual o superior a 6 hores, sense parar per dinar. En conseqüència, en els casos d'empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn dels treballadors per dinar, no tenen la consideració de jornada continuada.

Les empreses i els representants dels treballadors i en absència d'aquests els treballadors afectats pel present Conveni, negociaran les compensacions pels excessos que en còmput anual poguessin produir-se en la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present en la botiga a l'hora del tancament d'aquesta.

La negociació esmentada s'ha de portar a terme durant l'últim mes de l'any a petició de

les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excident s'ha de gaudir en dies complets o fracció de dia complet, durant el següent exercici a petició del treballador o treballadora.

Es considera que les empreses que tenien convingudes condicions econòmiques superiors en un 25% a les pactades en aquest Conveni i sempre que no s'excedeixi de 10 minuts després de l'hora de tancament, queden exemptes de la compensació prevista en el paràgraf anterior, sens perjudici del que estableix la legislació vigent sobre jornada màxima legal.

Les empreses que a l'aprovació d'aquest Conveni tenien establert un sistema propi de compensació, aquest en manté la seva vigència, llevat d'acord entre les parts.

Les empreses que per costum o tradició gaudixen d'algun dia festiu concret, a banda de les festes oficials, se'n manté la vigència.

#### Article 11

##### *Calendari laboral i jornada flexible*

En cada empresa o centre de treball s'ha de confeccionar un calendari laboral anual per a la distribució de la jornada de treball.

L'empresa ha de determinar la distribució horària d'acord amb les seves necessitats, especialment per aquells establiments en zones turístiques els ajuntaments del quals se'ls hagi atribuït legalment aquesta denominació. En aquest cas, podrà realitzar-se una jornada màxima de 9 hores diàries durant un període màxim de 8 setmanes a l'any.

Aquesta distribució irregular ha de respectar el descans mínim de 12 hores entre jornades, així com el dia i mig de descans setmanal, i no ha de superar les 9 hores diàries de treball efectiu. En els supòsits en què la distribució de la jornada prevegi l'obertura de la tarda dels dissabtes, les parts han d'establir, de comú acord, els sistemes compensatoris, tant la compensació econòmica com les lliurances.

El període punta de producció s'ha de notificar al treballador amb 7 dies d'antelació i simultàniament als representants dels treballadors.

La recuperació de l'excés resultant ha de compensar-se en descans, de comú acord entre empresa i treballador, el qual ha de ser notificat als representants dels treballadors. En cas de desacord, la recuperació s'ha de fer en els tres mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El gaudi de la compensació s'acumularà en mitges jornades o jornades completes, excepte que el període a compensar sigui inferior.

Aquest article no és d'aplicació a gestants o persones amb jornada reduïda per algun dels supòsits legalment establerts.

#### Article 12

##### *Descans setmanal*

S'estableix un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput.

Si no hi ha acord exprés amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, en el cas que un empleat contractat de dilluns a diumenge hagi de treballar el matí i la tarda del dissabte i no descansi el dilluns al matí, la qual cosa suposa la impossibilitat de realitzar el dia i mig de descans ininterromput, té dret a un plus de 18,77 euros setmanals, quan la recuperació de la mitja jornada sigui de dimarts a divendres.

L'import del plus s'ha d'actualitzar anualment d'acord amb l'increment de l'IPC de l'any anterior.

Poden pactar-se altres fórmules de descans setmanal, de comú acord entre les parts, sempre que de forma acumulativa, en el període de 7 dies com a mínim, hi hagi un dia de descans.

En qualsevol cas, s'han de respectar les condicions més beneficioses existents a l'aprovació d'aquest Conveni.

#### Article 13

##### Vacances

Tots els treballadors tenen dret a vacances anuals retribuïdes d'acord amb les condicions següents:

g) Les vacances han de ser de 30 dies naturals o 24 dies laborables, i s'han de fer de comú acord entre l'empresa i el treballador, sempre que no coincideixin en períodes de màxima activitat.

h) Per a les empreses o centres de treball que no tanquin per vacances, s'ha de fixar en el calendari laboral el període en què es facin les vacances d'acord amb el que estableix aquest article. Entre les empreses i els representants dels treballadors o aquests en absència d'aquells, s'han d'establir els sistemes necessaris per aconseguir els principis d'equitat i igualtat que garanteixin el gaudi en els períodes indicats.

i) Per al gaudi de la totalitat de les vacances cal tenir un any d'antiguitat a l'empresa; en cas contrari, dins de l'any d'ingrés el treballador ha de fer la part proporcional corresponent.

j) En tot cas, s'han de respectar les condicions més beneficioses existents a l'aprovació d'aquest Conveni.

#### Article 14

##### Permisos

1. El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals per matrimoni.

En el cas que durant la vigència d'aquest Conveni entri en vigor la llei sobre parelles de fet, aquest article és aplicable a les unions esmentades, sempre que aquestes es duguin a terme de conformitat amb aquesta nova regulació.

b) Tres dies naturals en els casos de naixement de fills o filles, un dels quals ha de coincidir amb dia hàbil a efectes d'inscripció en el Registre Civil. Aquest permís s'amplia en un dia més en cas d'intervenció quirúrgica (cesària).

Així mateix, dos dies naturals en cas d'hospitalització, malaltia greu diagnosticada pel facultatiu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinat. Aquest permís s'amplia en un dia més en cas de malaltia greu amb hospitalització dels pares, fills o cònjuge.

En situacions excepcionals (mort), pot ampliar-se aquesta llicència sense retribució, mitjançant acord entre treballador i empresa.

En el cas de malaltia greu amb hospitalització o sense, s'han de gaudir els dies al llarg del període de la malaltia i amb prèvia fixació d'aquests dies.

Així mateix, dos dies en els casos d'adopció de fill, a comptar des de la data d'entrega d'aquest.

Si, per aquest motiu, el treballador ha de fer un desplaçament a una distància superior a vuitanta

quilòmetres del seu domicili habitual, el termini és de fins a quatre dies.

c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts per la legislació vigent.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. Quan consti en una norma legal un període determinat, cal actuar d'acord amb el que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, el treballador afectat pot passar a la situació d'excedència, regulada a l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, s'ha de descomptar l'import d'aquesta del salari a què tingui dret en l'empresa. No s'ha de considerar a efectes indemnitzadors el que s'ha percebut de l'organisme o entitat pública en concepte de dietes i desplaçament.

g) Pel temps indispensable per acompanyar a la visita mèdica els fills menors o discapacitats.

h) Un dia en cas de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinat, sempre que coincideixi amb el dia laborable per al treballador.

2. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La treballadora, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís el pot gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que ambdós treballin.

3. Qui per raó de guarda legal tingui a càrrec seu algun menor de vuit anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella activitat.

4. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos a l'apartat 2 i 3 d'aquest article, correspon al treballador, dins la seva jornada ordinària. El treballador

ha de preavisar l'empresari, amb quinze dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

5. Les llicències compreses en aquest article s'han d'aplicar, igualment, en cas de convivència provada entre persones de diferent sexe, sempre que aquesta situació s'hagi manifestat explícitament a l'empresa amb anterioritat.

#### CAPÍTOL IV

##### Contractació

#### Article 15

##### Contracte de treball en pràctiques

Àmbit: per a tots els treballadors en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com equivalents que resultin d'aplicació.

Durada: mínim 6 mesos, però es pot prorrogar fins a un màxim de 2 anys. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

Període de prova: 2 mesos, per a les titulacions de grau mitjà o inferior, i 6 mesos, per a les titulacions superiors.

Retribució: per aquelles categories la retribució específica de les quals no estigui prevista en la taula salarial en la condició de pràctiques, el salari ha de ser del 75% per al primer any de contractació i del 85% per al segon any, del salari fixat en la taula salarial per a la categoria corresponent.

#### Article 16

##### Contracte de treball per a la formació

Àmbit: per a tots els treballadors majors de 16 anys i menors de 21, que exerceixin funcions en categories per a les quals no calgui titulació universitària o de formació professional de grau mitjà o superior, o títol oficialment reconegut com equivalent.

El límit màxim d'edat no és d'aplicació si el contracte es concerta amb treballadors inclosos en algun dels col·lectius següents: desocupats minusvàlids; treballadors estrangers durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball; desocupats que portin més de 3 anys sense activitat laboral; desocupats en situació d'exclusió social, i desocupats que s'incorporin als programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.

Nombre de contractes que poden realitzar-se:

En centres de treball de fins a 5 treballadors: 1 empleat en formació.

En centres de treball a partir de 6 treballadors, si hi ha pla formatiu d'empresa o aquesta s'ha acollit a un agrupat, el 20% de la plantilla del centre esmentat, arrodonit a l'alça. Si no hi ha pla de formació, el percentatge és del 10% de la plantilla.

Durada: mínim 6 mesos, però es pot prorrogar fins a un màxim de 2 anys. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

Temps dedicat a la formació: Respectant el 15% de la jornada fixada en conveni, la qual s'ha de destinar a la formació, les empreses poden realitzar la formació en règim d'alternança o bé concentrar-la a l'inici de la contractació. En aquest últim supòsit, la retribució econòmica s'ha de començar a aplicar un cop conclòs el

període de formació i percebre íntegrament el salari corresponent.

Si les empreses concentren el període de formació a l'inici de la contractació, el període de prova s'ha de computar a partir de la finalització del període formatiu.

Retribució: han de percebre el salari corresponent al nivell 8 de la taula salarial annexa en proporció al temps de treball efectiu.

#### Article 17

##### *Contractes de durada determinada*

Contracte eventual. Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes recollides en l'article 15.1b) de l'Estatut dels treballadors, poden tenir una durada de 9 mesos dins d'un període de 12 mesos, a comptar a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

Contractació per obra o servei determinat (article 15). Es poden portar a terme contractacions acollint-se a aquesta modalitat per a aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, conforme amb la modalitat regulada en l'article 15.1a) de l'Estatut dels treballadors que, per aquest sector es consideren:

- Campanya de Nadal i Reis
- Campanya d'estiu
- Campanya de Setmana Santa
- Campanyes de promoció de venda acompanyades d'activitat publicitària

La durada dels contractes ha d'estar d'acord amb la naturalesa de la campanya, sense que la durada màxima de les activitats esmentades en aquest article puguin tenir una durada superior a 5 mesos en un període de 12.

#### Article 18

##### *Període de prova*

Pot pactar-se en contracte i per escrit un període de prova, sense excedir dels terminis següents:

- Grups professionals 1 a 4: 6 mesos.
- Resta de personal: 2 mesos.

Com a foment a la contractació indefinida, pot pactar-se un període de prova de sis mesos per a qualsevol treballador la contractació inicial del qual sigui indefinida.

#### Article 19

##### *Preavisos*

El treballador ha de preavisar l'empresari, amb una antelació mínima de 15 dies, abans que es produeixi el cessament voluntari en el treball.

Altrament, se li ha de descomptar al treballador, en el moment de la liquidació, tants dies de salari com dies de retard hi hagi en el preavis obligatori.

En els contractes d'obra o servei les empreses tenen l'obligació de preavisar el treballador amb 15 dies d'antelació. Altrament, l'empresari ha d'abonar els dies de retard en el preavis en la liquidació de quitança del treballador.

#### CAPÍTOL V

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 20

##### *Conceptes retributius*

La retribució global dels treballadors està composta pels conceptes següents:

- Salari base
- Plus conveni
- Gratificacions extraordinàries

#### Article 21

##### *Salari base*

És el que s'estableix per a cada categoria en les taules salarials annexes, que tenen la consideració de salari base mínim. Per a l'any 2007, l'augment experimentat a la taula salarial representa el 3,2% sobre la taula de l'any 2006.

#### Article 22

##### *Plus conveni (antiguitat)*

Els treballadors que tinguin reconegut plus d'antiguitat amb anterioritat a l'1 de gener de 2001, se'ls ha de conservar com a dret adquirit la quantitat que hagin percebut. Atès que se'n va pactar la congelació en el Conveni col·lectiu del 2001, no es meriten nous plusos d'antiguitat.

#### Article 23

##### *Gratificacions extraordinàries*

El personal inclòs en aquest Conveni té dret a les gratificacions extraordinàries següents:

- Beneficis: que s'ha d'abonar abans del 31 de març de cada any.
- Vacances: que s'ha d'abonar abans del 30 de juny de cada any.
- Nadal: que s'ha d'abonar el 15 de desembre de cada any.

Aquestes gratificacions extraordinàries són d'un mes de salari base més el plus conveni.

En el cas que el treballador no tingui una antiguitat d'un any amb anterioritat al venciment de cada paga, ha de percebre la part proporcional d'aquesta.

#### Article 24

##### *Garantia d'increment salarial*

El personal afectat per aquest Conveni que gaudeixi de condicions econòmiques superiors a les establertes en aquest té un increment mínim, per als anys de la seva vigència, equivalent a l'increment experimentat en el salari base sense que es pugui absorbir o compensar altres conceptes salarials, i que consisteix en els següents augmentos:

- A partir de l'1.1.2008: l'IPC real de l'any 2007 més 0,5%.

- A partir de l'1.1.2009: l'IPC real de l'any 2008.

- A partir de l'1.1.2010: l'IPC real del 2009 més 0,5%.

#### Article 25

##### *Clàusula de revisió*

Durant la vigència d'aquest Conveni aquesta clàusula no és operativa.

#### Article 26

##### *Dietes i desplaçaments*

S'estableix una mitja dieta de 10,89 euros i una dieta sencera de 25,40 euros, per a aquells treballadors que per necessitats de l'empresa hagin de desplaçar-se del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi fer l'àpat al seu domicili.

Els treballadors que es trobin afectats per allò que s'estableix anteriorment, tenen dret a la compensació de la major despesa que els suposi l'esmentat desplaçament. Si cal fer servir el vehicle privat, s'ha de compensar amb la quantitat de 0,22 euros per quilòmetre recorregut.

Les quantitats s'han d'incrementar segons l'IPC de cada any.

#### Article 27

##### *Plus per treball en dies festius*

Els treballadors que prestin els seus serveis en els dies festius autoritzats per l'obertura dels establiments, rebran com a compensació especial un increment del 40% sobre el preu de l'hora normal de treball a més d'un plus festiu de 30 euros per dia festiu treballat.

#### CAPÍTOL VI

##### *Règim disciplinari*

#### Article 28

##### *Potestat sancionadora*

L'empresa pot sancionar les accions u omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sanciones que s'estableixen en aquest text.

#### Article 29

##### *Classes de faltes*

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

#### Article 30

##### *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en un mes.

- b) No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

- c) Petites descurances en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

- d) No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

- e) Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

- f) L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'aquest abandó s'originés perjudici greu a l'empresa o causés risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

- g) Falta de netedat personal quan per aquest motiu pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

- h) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

- i) Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

#### Article 31

##### *Faltes greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en un mes.

b) La desobediència a la Direcció de l'empresa o els qui tinguin facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions sigui quina sigui la matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués vulneració manifesta de la disciplina en el treball o se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones pot qualificar-se com a falta molt greu.

c) Descurança important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

d) Simular la presència d'un altre treballador, fixar o signar per aquest.

e) Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que en transcendeixi.

f) Utilitzar per a ús privat articles, efectes o peces de l'empresa, o treure'ls fora de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.

g) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

h) La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

i) La comissió de 3 faltes lleus, encara que sigui de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i amb sanció o amonestació per escrit.

#### Article 32

##### *Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) Faltar més de 3 dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.

b) La simulació de malaltia o accident.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en aquesta activitat.

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

e) El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar-ne a persones estranyes el contingut.

g) Causar freqüents baralles amb els companys de treball.

h) Manca notòria de respecte o consideració al públic.

i) Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

j) Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme fent prevaler una posició

jeràrquica, comporta una circumstància agreujant d'aquella.

l) La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on se'n derivi un perjudici greu per al subordinat.

m) La continuada i habitual falta de netedat personal que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

n) L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada, són constitutius de falta greu.

n) Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut a les lleis.

o) La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que sigui dins dels 6 mesos següents d'haver-se comès la primera.

p) L'assetjament sexual, entenent per aquesta conducta o proposició d'ordre sexual que, per la manera de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat de la persona que ho pateix.

q) L'assetjament moral en el treball, entenent-se com a factor de risc psicossocial que es manifesta per una conducta abusiva, gest, paraula, comportament, actitud, etc., que atempti per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant-ne en perill l'ocupació o degradant l'ambient de treball.

La persona que sofreixi qualsevol dels assetjaments definits en els apartats p) i q) (sexual o moral), ho ha de comunicar a la Direcció de l'empresa i als representants dels treballadors en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè la Direcció instrueixi l'oportú expedient que ha de resoldre's en un termini d'un mes a partir de la notificació per la part interessada.

No comunicar a la Direcció les formes d'assetjament esmentades és valorable per poder determinar la falta de responsabilitat per part de l'empresa en aquests. L'empresa ha de protegir la continuïtat al lloc de treball de la persona objecte d'aquestes formes d'assetjament.

#### Article 33

##### *Règim de sancions*

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest Conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicar-la per escrit al treballador i, al mateix temps, entregar-ne còpia al Comitè d'empresa o als delegats de personal, on es faci constar la data i el fet que la van motivar.

Per imposar sancions s'han de seguir els tràmits previstos en l'Estatut dels treballadors.

#### Article 34

##### *Sancions màximes*

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els casos en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

En tot cas, les faltes derivades d'absències o retards injustificats al treball, comporten implícitament el descòmpte del cost total salarial del temps de treball perdut.

#### Article 35

##### *Prescripció*

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a:

Faltes lleus als 10 dies.

Faltes greus als 20 dies.

Faltes molt greus als 60 dies.

Tots aquest dies comptats a partir de la data en què l'empresa tingui notícia de la seva comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### CAPÍTOL VII

##### *Altres disposicions*

#### Article 36

##### *Drets sindicals*

Queden reconeguts als delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa, els drets establerts en la legislació laboral vigent.

#### Article 37

##### *Excedències per maternitat i paternitat*

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant si és natural, adoptat o en règim d'acolliment permanent o preadoptiu, inclosos els provisionals, a comptar a partir de la finalització de la baixa maternal o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors que atenguin un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda. Quan es tracti de pares, cònjuge o fills amb ingressos inferiors a 1,5 vegades l'SMI, pot aplicar-s'hi 1 any més.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest finalitza aquell que, si escau, s'ha estat gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article es computa a efectes d'antiguitat. El treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional; per tant, l'empresari l'ha de convocar, especialment amb motiu de la reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

La sol·licitud de reingrés s'ha de fer necessàriament per escrit. L'empresa s'obliga a subscriure l'oportú justificant de recepció de la comunicació esmentada.

#### Article 38

##### *Suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball*

En el supòsit de part, la suspensió té una durada de 16 setmanes, que s'han de gaudir de forma ininterrompuda, ampliables en cas que el part sigui múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a criteri de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant l'expressat anteriorment i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de forma simultània o successiva amb la mare, tret que en el moment de fer-se efectiva la incorporació al treball de la mare hi hagi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a criteri del treballador, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de suspensió és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors de 8 anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a criteri dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes a què es refereix aquest article poden gaudir-se en règim de jornada completa o temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previ per a cada cas en aquest article, pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

#### Article 38.1

##### *Suspensió del contracte de treball per paternitat*

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte de treball durant tretze

dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples, amb dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del dret a gaudir els dies de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 39

##### *Jubilació*

Les empreses i els treballadors poden pactar, prèvia l'existència de comú acord per ambdues parts, qualsevol sistema de jubilació anticipada previst en la normativa legal vigent, per a majors de 60 anys d'edat.

El treballador pot sol·licitar la jubilació als 65 anys o ser aquesta decidida per l'empresa. En aquest últim supòsit, el treballador ha de reunir els requisits legalment establerts per accedir al cent per cent de la prestació per aquest concepte i l'empresa com a mesura de millora de l'estabilitat en l'ocupació tindrà que transformar contractes eventuais amb fixes de plantilla o bé contractar a un nou empleat amb contracte indefinit.

#### Article 40

##### *Baixa per incapacitat temporal en període de vacances*

Els dies de baixa per incapacitat temporal amb hospitalització, produïts en els períodes de vacances, no es comptabilitzen com a gaudits pels treballadors afectats. Aquests dies s'han de gaudir posteriorment dins l'any natural.

#### Article 41

##### *Malaltia i accidents*

Les empreses han d'abonar durant el període d'incapacitat temporal derivat d'accident de treball, *in itinere* o malaltia professional, la totalitat dels emoluments que percebin els treballadors en situacions d'activitat laboral com preceptes salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos de producció o vendes.

En el supòsit de baixa per malaltia comuna, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, l'empresa abonarà la totalitat dels emoluments que percebin de les empreses en situacions d'activitat laboral com preceptes salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos per producció o vendes, a partir del dia 16 de baixa.

Si durant els primers quinze dies de baixa per malaltia comuna el treballador ha de ser hospitalitzat també tindrà dret a percebre la totalitat de emoluments com si es tractés d'accident de treball.

En el cas que la quantia de la prestació de la Seguretat Social o mútua d'accidents fos superior al salari garantit en l'apartat anterior, a causa de l'existència d'una cotització extraordinària per primes o plus de vendes, s'ha d'abonar la quantia que resulti més beneficiosa al treballador.

Les empreses en què el treballador gaudeixi de condicions més beneficioses a les esmentades en aquest article, se li han de respectar sobre la base del principi de garantia *ad personam*.

#### Article 42

##### *Assegurança d'invalidesa i mort*

Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a contractar una assegurança d'accidents que cobreixi la jornada laboral, així

com el trasllat del treballador del seu domicili al centre de treball i viceversa pel camí habitual, per al cas d'invalidesa o mort, per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni. S'assegura un capital de 10.129,24 euros per a cada treballador per a l'any 2007.

Per als anys següents la quantitat expressada s'ha d'incrementar d'acord amb l'IPC previst a l'inici de cada exercici.

Els riscos que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència del treball, s'han de cobrir d'acord amb el desglossament següent:

a) Mort

b) Invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada.

Aquelles empreses que hagin concertat l'assegurança i estiguin al corrent del pagament de l'oportuna prima, queden excloses expressament de qualsevol reclamació que puguin presentar els afectats, cas que el sinistre fos rebutjat per l'entitat asseguradora.

Allò que estableix aquest article no és d'aplicació a les empreses que tinguin establert, o estableixin, amb els seus treballadors sistemes de protecció, individuals o col·lectius, superiors al que aquí s'ha establert, que s'han de respectar, o fons de pensions.

#### Article 43

##### *Seguretat i salut en el treball*

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per assolir-lo es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tingui per finalitat l'eliminació o reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació. S'han d'adoptar les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir-ne la salut.

En totes aquelles matèries que afecten la seguretat i higiene en el treball, s'ha d'aplicar la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en l'esmentada Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa en tot allò no previst expressament en aquest capítol, són de plena aplicació.

En el cas que la normativa esmentada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a negociar de nou el contingut d'aquest article.

Els treballadors tenen dret a una protecció efectiva en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors en front als riscos laborals.

La consecució de l'esmentat dret de protecció s'ha de procurar a través de l'adopció per l'empresari de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior d'acord amb els següents criteris i declaracions generals.

#### 43.1 Principis generals

##### 43.1.1 De l'acció preventiva

L'acció preventiva s'inspira en els principis següents:

Evitar i combatre els riscos en origen.

Avaluar els riscos que no es puguin evitar, tenint en compte l'evolució de la tècnica.

Substituir allò que resulti perillós per allò que ho sigui menys o no ho sigui.

Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.

Planificar la prevenció.

Adaptar el treball a la persona, en especial pel que fa a la concepció dels llocs de treball.

#### 43.2 Delegats de prevenció

43.2.1 Els delegats de prevenció s'han d'eleger entre la plantilla del centre de treball, pels representants dels treballadors, conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb excepció del tram de 50 a 100 treballadors, en el qual el nombre de delegats de prevenció és de tres. En els centres de treball de fins a 30 treballadors el delegat de personal ha de ser el delegat de prevenció, i en els centres de treball en què el nombre de treballadors estigui entre 31 i 49 treballadors hi ha d'haver un delegat de prevenció que s'ha d'eleger entre tota la plantilla de treballadors.

43.2.2 Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot allò relacionat amb garanties i secret professional s'ha d'actuar d'acord amb el que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

43.2.3 És d'aplicació als delegats de prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei 31/1995, en la condició de representants dels treballadors. Poden utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o Comitè d'Empresa designin com a delegats de prevenció a treballadors de plantilla que no ocupin càrrec de representació sindical, tindran dret a disposar de dotze hores anuals per desenvolupar la seva tasca de prevenció, o la cessió de les hores sindicals necessàries per part dels delegats de personal o comitè d'empresa.

No obstant l'expressat anteriorment, s'ha de considerar, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i a qualsevulla d'altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el temps destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Així mateix, i sense perjudici del que preveu la Llei respecte d'això, disposen a l'any d'un màxim de 40 hores anuals cadascú d'ells per assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria. Caldrà acreditar l'assistència al curs.

#### 43.3 Comitès de seguretat i salut

43.3.1 En els centres de 50 o més treballadors s'ha de constituir un comitè de seguretat i salut,

que estarà format, tal com preveu l'article 38 de la Llei esmentada, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció de l'altra.

Participen amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació i informació respecte a qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions. La reunió ha de ser mensual i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que tinguin diferents centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut poden acordar amb els treballadors la creació d'un comitè intercentres de seguretat i salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

43.3.2 L'empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert per la Llei de referència, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebuin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18, apartat 1 i següents.

#### 43.4 Comitè de Seguretat i Salut d'àmbit sectorial

43.4.1 Es constitueixen comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, formats de manera paritària per empresaris i sindicats. El nombre de cadascun d'ells depèn de l'àmbit territorial i de les especials característiques d'accidentalitat (o indicadors de salut), volum de les empreses, etc.

43.4.2 Les competències i funcions d'aquests comitès sectorials han de ser anàlegs als que determina la Llei per als comitès de seguretat i salut de centre de treball.

43.4.3 Els representants dels treballadors/ores en aquests comitès, tenen les competències, facultats i garanties que la Llei recull en els articles 36 i 37.

43.4.4 Els empresaris han de garantir els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament del treball tant del comitè com dels representants sindicals.

#### 43.5 Planificació de la prevenció

Per tal de donar compliment al principi general de prevenció, i sense perjudici del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres clàusules d'aquest Conveni, ambdues parts acorden que a les empreses del seu àmbit s'ha de abordar la planificació de la prevenció, i procedir de la manera següent:

##### 43.6 Avaluació de riscos

43.6.1 En aquest apartat cal atènyer-se a allò que preveu l'article 16 de la Llei esmentada anteriorment, donant-lo per reproduït íntegrament.

43.6.2 Les organitzacions signants d'aquest acord han de propiciar per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

##### 43.7 Vigilància de la salut

43.7.1 L'empresari garanteix als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat

de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

43.7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com preveu la Llei, ha de respectar, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï incompliment d'aquesta obligació, el comitè de seguretat i salut té dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret a portar a terme les accions legals oportunes.

43.7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que es facin hauran de ser específics i adequar-se a les condicions de treball en cada lloc de feina. Aquests reconeixements han de ser de periodicitat màxima anual.

43.7.4 Els treballadors i grups de treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de més gran exposició de riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat, la vigilància de la salut s'ha de fer de manera particular.

#### 43.8 Protecció a la maternitat

L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei esmentada.

#### 43.9 Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de fer amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió pot ser a través del comitè de seguretat i salut, els delegats/des de prevenció o el Comitè d'Empresa.

### Article 44

#### Comissió Mixta

Als efectes d'aquest Conveni i de dirimir diferències d'aplicació que puguin sorgir en matèries relacionades amb aquest, s'acorda la constitució d'una comissió mixta d'interpretació del conveni.

En són vocals els representants de les centrals sindicals i de les patronals signants del Conveni que hagin format part de la comissió deliberant, en nombre de 3 per cada part. La Comissió Mixta si ho creu oportú, ha de tenir un president elegit per les parts.

Les seves funcions són les següents:

a) Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest Conveni.

b) Arbitratge de la totalitat dels problemes o qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni o dels supòsits previstos concretament en el text.

c) Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

d) Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts.

e) Totes les altres activitats que tendeixin a la major eficàcia pràctica del Conveni.

Les funcions i activitats de la comissió mixta d'interpretació del conveni no han d'obstruir en



cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en l'Estatut dels treballadors i normes concordants, en la forma i l'abast regulats en els textos legals.

L'esmentada comissió s'ha de reunir, com a mínim, una vegada cada sis mesos.

Ambdues parts convenen donar compliment a la comissió mixta del conveni de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni, per tal que la comissió emeti dictamen prèviament a qualsevol informació a les parts discrepant.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### Primera

Sense perjudici del que estableix l'article 2, les parts signants recomanen a les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni, la seva aplicació a partir de la data de la signatura d'aquest.

##### Segona

En relació amb la salut i seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, cal atènyer-se a allò que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, amb data 7 de novembre de 1990.

En conseqüència, ambdues parts en representació de treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest Conveni, se sotmeten, expressament, 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 puguin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball), del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

##### Tercera

Les parts es comprometen a negociar la futura aplicació dels increments del plus conveni.

##### Quarta

La formació contínua exerceix una funció d'adaptació permanent a l'evolució de les professions i del conjunt de llocs de treball, de millora de les competències i qualificació dels treballadors i treballadores, indispensable per enfortir la situació de competitivitat de les empreses, així com d'adaptació a les noves realitats productives per mantenir l'ocupabilitat i la possibilitat de promoció professional.

Les organitzacions signants d'aquest Conveni subscriuen en tots els seus termes el III Acord nacional de formació contínua en l'àmbit funcional i territorial de l'esmentat Conveni, per aquest motiu, s'ha de constituir una comissió paritària de formació contínua, composta per 4 representants de la part empresarial i 4 per part social, amb la finalitat d'elaborar estudis sobre l'evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, tendents a dinamitzar i proposar plans de formació adreçats a les empreses i treballadors del sector.

##### Cinquena

A fi de facilitar a les parts l'aplicació de l'article en què es fa referència al parentiu i als diferents graus tant de consanguinitat com d'afinitat, es desenvolupa, a continuació, un quadre explicatiu.

##### Graus de consanguinitat i afinitat

Per conèixer el contingut del quadre que correspon a aquest punt, es remet a l'original del Conveni, atès la dificultat de transcriure'l.

Nota: d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, en el segon grau d'afinitat s'entén inclòs el cònjuge del germà del treballador.

##### Taula salarial 2007

Nivell I 1.321,07 euros

Director general

Òptic diplomad-director general

Nivell II 1.217,75 euros

Optometrista-òptic diplomad que dirigeix l'establiment

Cap superior

Encarregat general

Nivell III 1.143,95 euros

Cap de secció

Optometrista-òptic diplomad titular

Analista

Encarregat de taller

Nivell IV 1.025,86 euros

Òptic diplomad

Oficial de primera administratiu/va

Programador

Dependent/a major

Oficial de primera de taller

Nivell V 863,50 euros

Òptic diplomad en pràctiques

Oficial de segona administratiu/va

Dependent/a de primera

Caixer/a

Oficial de segona de taller

FP òptica i d'audioprotesista

Nivell VI 738,03 euros

Auxiliar de vendes

Dependent/a de segona

Auxiliar administratiu/va

Auxiliar de caixa

Ajudant de taller

Auxiliar de magatzem

Nivell VII 664,23 euros

Auxiliar administratiu/va de segona

Peó especialitzat

Repartidor

Conserge

Ajudant dependent/a

Nivell VIII 612,56 euros

Peó

Mosso de botiga

Mosso de taller

Mosso de magatzem

Personal de neteja

Aprenent de segon any

Nivell IX 580,00 euros

Aprenent de primer any

(07.145.026)



#### RESOLUCIÓ

TRE/2276/2007, de 16 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives (UBAE) per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0809772).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives (UBAE), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de desembre de 2006, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives (UBAE) per als anys 2006-2008 (codi del conveni núm. 0809772) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 16 de gener de 2007

BEATRIU LABOR I SANSÓ

Secretària tècnica dels Serveis Territorials

(per substitució del director, Decret 326/98, de 24 de desembre, art. 5è)

*Transcripció del text literal signat per les parts*

#### CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives (UBAE) per als anys 2006-2008