

GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT DE TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ

662

De 20 de gener de 2011, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011 (codi de conveni núm. 2500225).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011, subscrit per les parts negociadores el dia 4 de novembre de 2010, 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, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar de la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011 (codi de conveni núm. 2500225), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

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

Lleida, 20 de gener de 2011

La directora en funcions, Pilar Nadal i Reimat

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu d'àmbit provincial per a les indústries de flequeria de les comarques de Lleida (d'1.1.2007 a 31.12.2008).

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni regularà les relacions laborals entre les empreses i els establiments dedicats a l'elaboració i/o venda de pa, com també les empreses denominades croissanteries i els treballadors que hi prestin els seus serveis.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni afectarà totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a Lleida i a la seva província.

Així mateix, aquest conveni queda obert en el seu àmbit d'aplicació a qualsevol adhesió, per part dels treballadors d'altres províncies.

Article 3. Àmbit personal

Aquest Conveni obliga tant els empresaris com els treballadors dels anteriors centres de treball, sigui quina sigui la seva categoria professional, que durant la seva vigència treballen sota la dependència i per compte de les empreses afectades.

Article 4. Vigència, duració i pròrroga

Aquest Conveni tindrà una vigència de tres anys, des de l'1 de gener de 2009 fins al dia 31 de desembre de 2011.

La denúncia d'aquest conveni s'entendrà produïda de manera automàtica dins el mes immediatament anterior al termini de la seva vigència sense necessitat de comunicació entre les parts.

A la finalització del conveni col·lectiu i mentre no se'n negociï un de nou quedaran vigents amb el mateix contingut que el conveni anterior, tant les clàusules normatives com les obligacions.

Article 5. Cessaments voluntaris

Els treballadors que cessen voluntàriament al servei de l'empresa

ho han de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació. Si el treballador no compleix aquesta obligació, l'empresa té dret a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis. En el cas que presti serveis durant els primers quinze dies, el preavis és de 48 hores.

L'empresa està obligada a entregar als treballadors que cessen voluntàriament la liquidació dos dies abans del cessament, a fi que puguin fer les consultes que creguin oportunes. Un cop transcorregut aquest termini, la liquidació es fa efectiva.

Si l'empresa no compleix aquest requisit, abonarà aquestes quantitats amb l'increment del 10%.

Article 6. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques i socials pactades en aquest Conveni formen un tot o unitat indivisible i es consideren, globalment, en còmput anual, a efectes de la seva aplicació pràctica.

Les millores econòmiques que estableix aquest Conveni són absorbibles per aquelles a què el treballador tenia dret en el moment de la seva entrada en vigor.

Les empreses que hagin abonat durant els anys 2008, 2009 i 2010 increments superiors als que s'estableix en aquest Conveni podran compensar aquestes quantitats mitjançant el descompte en les dotze nòmines immediatament posteriors a la publicació al DOGC del present Conveni Col·lectiu

Article 7. Condicions més beneficioses

Totes les condicions d'aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Per tant, es respecten en tota la seva integritat "ad personam" els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals reconegudes individualment entre els treballadors i les empreses, el còmput anual de les quals, en el seu conjunt, sigui més beneficiós.

Article 8. Comissió paritària

En el moment de l'aprovació d'aquest Conveni per l'autoritat laboral competent, es crea una Comissió paritària de Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància per al seu compliment.

Les funcions de la Comissió paritària són les següents:

- Interpretació del text del Conveni.
- Arbitratge de les qüestions o dels problemes sotmesos a la seva consideració per les parts o en els supòsits que preveu aquest Conveni.
- Vigilància del compliment de tot el que s'ha pactat.
- Estudi de l'avaluació de les relacions entre les parts contractants.
- Qualsevol altra activitat que tingui com a objectiu una eficàcia més gran del conveni.

La Comissió s'ha de reunir obligatòriament a petició de qualsevol de les parts en el termini de 7 dies com a màxim.

A les reunions de la Comissió paritària poden assistir assessors de les centrals sindicals deliberants (CCOO i UGT).

La Comissió paritària està constituïda per un president, un secretari i quatre vocals, en representació igual d'empresaris i treballadors. El president és el de la Comissió Deliberadora del conveni i assisteix a les reunions amb veu però sense vot.

Els vocals empresaris tenen el seu domicili al local social del Gremi Provincial de Forners. Els vocals treballadors tenen el domicili als locals socials dels sindicats (CCOO i UGT).

Ambdues parts, l'empresarial i la treballadora han de comunicar a la Comissió paritària del conveni els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que poden produir-se com a conseqüència de la interpretació del conveni, a fi que aquesta Comissió emeti dictamen o actuï de forma reglamentària, sense que això dificulti les accions administratives o jurisdiccionals de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2 *Règim de treball*

Article 9. Jornada laboral

La jornada laboral és de 40 hores setmanals que en còmput anyal es fixa en 1.806 hores.

- a) Quan per disposició legal es modifiqui la jornada laboral, s'ha d'aplicar la nova Llei.
- b) El personal té dret després de la quarta hora treballada, a 20 minuts per a l'entrepà, i s'han d'efectuar els torns corresponents. En totes les indústries afectades per aquest Conveni es respectarà l'horari habitual d'entrada al treball.

Article 10. Vacances

El personal adscrit a aquest Conveni té dret a 30 dies naturals de vacances l'any. Si l'antiguitat a l'empresa és inferior a un any té dret a la part proporcional corresponent.

- a) Les vacances s'efectuen dins el període que pacti l'empresa amb el treballador.
- b) En el cas que no hi hagi acord el treballador fixarà 15 dies i la resta dels 15 dies les fixarà l'empresa.
- c) Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal per embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a l'acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural.

Article 11. Permisos retribuïts

Els treballadors tenen dret a les llicències retribuïdes següents:

- a) Per matrimoni del treballador, 15 dies.
- b) Dos dies per naixement, mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari familiar fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Que per aquest motiu el treballador o treballadora s'hagi de desplaçar, el termini serà de quatre dies.
- c) Els temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que hagin de dur a terme dins la jornada laboral.
- d) En els supòsits de naixements de fills prematurs o, que per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball una hora.
- e) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora de lactància en el treball que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat.
- f) Per trasllat de domicili del treballador, 1 dia.
- g) Per matrimoni dels pares, dels germans i dels fills, 1 dia.
- h) Per visites mèdiques, el temps necessari.
- i) Els signants recomanen concedir permís quan s'ha d'assistir als exàmens per obtenir el permís de conduir.
- j) En els casos de llicències per defunció o naixement es garantirà, en tot cas, un dia laborable.
- k) També tenen dret a llicències no retribuïdes per diferents motius personals, no esmentats anteriorment, la concessió dels quals queda a criteri de l'empresa.

Article 12. Faltes i sancions

Faltes: Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es classificaran segons la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

1. Són faltes lleus les de puntualitat, les discussions amb els companys de treball, la manca de pulcritud o de netedat, el no comunicar amb antelació, sempre que es pugui fer, la manca d'assistència al treball i qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Es considera falta de puntualitat el retràs més de 5 vegades en l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de 30 minuts al mes.

2. Són faltes greus les comeses contra la disciplina del treball o no respectar els superiors, companys i subordinats. Simular la presència d'un altre treballador fixant per a ell. Absentar-se del treball sense llicència dins la jornada. Simular malaltia o demanar permís al·legant causes no existents, l'embriaguesa esporàdica quan causi perjudici a l'empresa i, en general, reincidir en faltes lleus dins el termini de tres mesos com també les violacions greus de la bona fe contractual.

3. Són faltes molt greus el frau, furta o robar tant a l'empresa com als companys de treball, el maltractar de paraula i d'obra o no respectar els caps o els seus familiars i els companys o subordinats; no mantenir el secret professional de l'empresa, l'embriaguesa i toxicomania habitual si repercuteixen negativament en el treball. No complir les mesures de seguretat i higiene en el treball i la reincidència en faltes greus dins el termini de sis mesos.

4. Les faltes que s'esmenten es consideren solament en caràcter enunciatiu i aquelles que no han estat previstes se'ls aplicarà el grau segons la malícia o la mala intenció que s'ha tingut.

Sancions: Les sancions que s'imposaran en cada cas, seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestació escrita o suspensió d'un dia de sou i de feina.
2. Faltes greus: suspensió de sou i de feina de 2 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de sou i feina per més de 15 dies fins a 60 ó acomiadament.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 13. Retribucions

Per a l'any 2010 es pacta un increment equivalent al 0'4% sobre les taules salarials provisionals de l'any 2008 i amb efectes econòmics a partir de la data de la firma del present conveni.

Per a l'any 2011, es pacta un augment de l'IPC a nivell estatal que es constati a 31-12-2010 més el 0'3% sobre les taules definitives del 2010.

Article 14. Endarreriments

En ambdues anualitats les regularitzacions es corregiran dins del primer trimestre subsegüent al any vençut.

Article 15. Plus de Conveni

Tot el personal amb la categoria de dependent/a i personal en formació de 18 anys del personal mercantil, percebrà el plus Conveni que figura en l'annex durant els dos anys de vigència del Conveni.

Article 16. Vigílies, diumenge i festius

Els treballadors de les empreses que, per les característiques pròpies del sector efectuen un esforç personal com a conseqüència de les festes esmentades, tenen dret a les quantitats següents per mes natural, fins i tot a la nòmina corresponent a les vacances:

Oficial de 1a i xofer: 143.05 euros/mes.

Auxiliar (ajudant): 139.27 euros/mes.

Personal en formació de més de 18 anys: 109.80 euros/mes.

Personal en formació de 16 i 17 anys: 87.39 euros/mes

Article 17. Antiguitat

En data 31 de desembre de 1997, va quedar suprimit el concepte tradicional d'antiguitat. En l'esmentada data es va consolidar la quantitat abonada per les empreses de l'anterior complement d'antiguitat.

En aquest sentit, el personal afectat no va meritjar noves quanties ni trams de l'esmentat complement d'antiguitat i el personal de nova entrada no percebrà cap quantitat per aquest concepte.

Aquest complement d'antiguitat consolidada no serà ni

absorbible ni compensable en cap cas ni naturalesa, i s'incrementarà en el mateix percentatge que es reguli en els propers convenis col·lectius amb caràcter "sine die".

Article 18. Complement de venciment periòdic superior al mes
Els treballadors adscrits a aquest Conveni tenen dret a 3 gratificacions extraordinàries consistents en 30 dies de salari base més antiguitat consolidada.

S'abonen en les dates següents:

1. 16 de maig
2. 15 de juliol
3. 22 de desembre

El personal que ingressa o que cessa durant l'any té dret a aquestes gratificacions en proporció al temps treballat.

Article 19. Pagament en espècie

El quilogram de pa diari que reben els treballadors, el donarà l'empresa, a més a més, en els dies de descans setmanal, festius no recuperables, vacances i durant els primers 45 dies d'incapacitat temporal.

Article 20. Hores extraordinàries

Si, per necessitats del servei s'han d'efectuar hores extraordinàries, es paguen amb el 75% d'increment sobre el salari conveni o es compensen en temps de descans.

CAPÍTOL 4

Article 21. Formes de contractació

En relació a la forma i modalitats de contractació, les parts signants del present Conveni, es remeten expressament al que disposa en el vigent Text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i la resta de normes de general aplicació sobre foment de l'ocupació.

Article 22. Ingressos, ascensos i promocions

Ingressos: L'ingrés del personal de totes les categories en les empreses es farà d'acord amb la legislació vigent en matèria de contractació. Tindran preferència per a la seva contractació els treballadors previstos dels Títols que, amb validesa oficial, lliurin les Escoles de Flequeria.

Període de prova: Es podrà concertar fer un període de prova per als nous contractats que, en cap cas, excedirà de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors.

L'empresari i el treballador estan obligats, respectivament, a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Mentre duri el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que desenvolupi com si fos de plantilla, a excepció dels derivats de la resolució de la relació laboral, que es podrà produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Si transcorregut el període de prova no s'ha desestimat, el contracte tindrà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

La situació d'Incapacitat Temporal que afecti al treballador mentre duri el període de prova, interromprà el seu còmput sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Ascensos i promocions: Per proveir les vacants que es produeixen en els diversos llocs de treball, se seguirà el criteri de combinar l'antiguitat amb la capacitat, i l'empresa podrà cobrir-los amb personal de nou ingrés si no hi ha en l'empresa treballadors que estiguin capacitats per realitzar aquesta tasca.

Article 23. Disposicions varies

Primera: Els empresaris donen suport als arguments ètics i morals dels treballadors en sol·licitar als organismes oficials de l'Estat que la jubilació sigui als 60 anys per evitar la duració de la vida laboral i per promocionar la creació de llocs de treball.

Segona: Les empreses, per mitjà del Gremi de Forners, o bé per iniciativa pròpia han de sol·licitar anualment el reconeixement mèdic de tots els seus treballadors.

Tercera. Dret supletori

En totes aquelles qüestions que no tracta aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i altres lleis vigents.

Quarta. Cànon de negociació

A fi de fer el pagament de les despeses ocasionades per la negociació d'aquest Conveni, les empreses dedueixen a cadascun dels treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, dins el mes següent a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, la quantitat de 24'04 euros que s'ingressaran a nom de les organitzacions sindicals que han intervingut a la negociació i al compte de l'entitat bancària que aquestes indiquen oportunament.

Els treballadors que vulguin efectuar aquesta aportació ho han de comunicar per escrit a les seves empreses. En cas contrari, es considera que no estan conformes a aquest pagament.

Cinquena. Règim assistencial

En el cas d'accident laboral, les empreses completen fins al 100% del salari a partir del dia 10 de la baixa i fins 3 mesos com a màxim.

Les empreses es reserven el dret de suprimir l'ajut que recull el paràgraf anterior si de l'informe emès pel facultatiu designat per l'empresa es dedueix que el treballador perllonga de forma deliberada la baixa.

Sisena. Jubilació especial

Les parts signants d'aquest Conveni consideren molt positiva la jubilació als 64 anys. Per aquesta raó, es recomana a les empreses i als treballadors adscrits al Conveni la utilització del mecanisme legal i voluntari que recull el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Setena. Garanties sindicals

a) Totes les empreses han de disposar d'un tauler d'anuncis al servei dels delegats de personal, comitès d'empresa o delegats sindicals, si n'hi ha.

b) S'ha de facilitar la tasca als delegats sindicals per a la informació i el cobrament de les quotes.

c) En compliment del que recull la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, les empreses retenen dels salaris la quota sindical dels treballadors que voluntàriament ho sol·liciten.

Vuitena. Formació continuada

Les parts signants del present Conveni s'adhereixen al IV Acord Nacional de Formació continua pactat el dia 1 de febrer de 2006, subscrit entre CEOE y CEPYME, en la seva condició d'organitzacions sindicals més representatives de caràcter estatal i CCOO i UGT com a organitzacions sindicals més representatives de caràcter estatal.

Novena. Seguretat i higiene i condicions de salut laboral

Les empreses estan obligades a tenir la suficient ventilació als centres de treball, i han d'efectuar una revisió mèdica obligatòria a tots els treballadors, cada any.

Tenen dret també, com a mínim a armariets, wàters, lavabos i dutxes.

S'aplica en tot cas el que fa referència a la llei de prevenció de riscos laborals núm. 31/1995, de 8 de novembre, reglaments i altres normes sobre la matèria.

Desena. Roba de treball

Al personal treballador se li proporcionarà la roba de treball que consisteix en les peces següents: un parell d'espardenyes o sabatilles, quatre samarretes. Poden escollir dos pantalons (curts o llargs). Dependents/es: dues bates. Xofers i transportistes: dues jaquetes curtes, dos pantalons, tres parells d'espardenyes, dues gorres i dos mandíls. Aquesta roba de treball es facilita anualment i es computa a partir de la seva entrega.

Onzena. Desvinculació

Les empreses a les que l'aplicació dels salaris pactats en el

present conveni poguessin afectar a la seva viabilitat futura i a les possibilitats de manteniment de l'ocupació de les mateixes, sol·licitaran als representants dels treballadors legítimats per a negociar un conveni col·lectiu, la creació d'una comissió, la composició de la qual serà proporcional al nombre de treballadors, amb la finalitat d'establir un període de consultes, la duració màxima del qual serà de quinze dies, amb la finalitat d'arribar a un acord d'inaplicació o, en el seu cas, evitar o atenuar les seves conseqüències.

En tot cas, s'entendrà que està compromesa la viabilitat de l'empresa i procedirà la desvinculació salarial quan la mateixa acrediti pèrdues durant dos trimestres consecutius anteriors a l'aplicació del conveni i sigui previsible que la situació continuarà en l'any actual.

Per al supòsit que existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord, transcorregut el termini de cinc dies, les parts sol·licitaran l'inici del procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els acords definitius hauran de ser notificats a la Comissió Paritària del Conveni.

Dotzena. Carnet de manipulador d'aliments

El personal adscrit a aquest Conveni tindrà obligatòriament el carnet de manipulador d'aliments, per la qual cosa l'empresa dictarà les instruccions oportunes i facilitarà la seva obtenció.

Tretzena. Conductors

En el supòsit que a un xofer se li retiri temporalment el carnet de conduir, l'empresa li facilitarà treball durant el període de suspensió del permís, i li pagarà el salari que correspon al treball realitzat. Aquesta condició es mantindrà per dues suspensions de permís de conduir com a màxim o per tres mensualitats, excedit el qual, el conductor tindrà dret solament a que se li reservi el lloc de treball.

Catorzena. Indemnització per causa de mort, incapacitat permanent i total per a la seva professió habitual, incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treballs i gran invalidesa, derivada d'accident de treball.

Independència de les indemnitzacions obligatòries de la Seguretat Social, mitjançant la concertació d'una pòlissa de cobertura amb una entitat d'assegurances, l'empresa garanteix als seus treballadors o, si escau, als seus hereus, en els supòsits que s'especifiquen, les indemnitzacions següents:

Mort del treballador: l'empresa asseguradora, paga als hereus del treballador o a la persona designada per ell, la quantitat de 9.616'19 euros.

Incapacitat permanent total per a la seva professió habitual i incapacitat permanent i absoluta per tot tipus de treball: 15.626'31 euros.

Gran invalidesa: 21.636'44 euros.

CAPÍTOL 5

Categories professionals

A. Personal d'elaboració:

Oficial de 1a
Auxiliar (ajudant)
Personal en formació de més de 18 anys
Personal en formació de 16 i 17 anys

B. Personal mercantil

Venedor/a
Depenent/a
Personal en formació de més de 18 anys
Personal en formació de 16 i 17 anys

C. Personal administratiu

Oficial administratiu
Auxiliar administratiu

D. Personal complementari

Xofer-repartidor

Definició de categories professionals

Personal d'elaboració

Oficial de 1a: És el treballador que s'encarrega dels treballs de pastament, elaboració de les diverses peces i de la seva cocció, té cura del bon funcionament de la maquinària com també de la seva neteja. Controla la tasca dels auxiliars o del personal en formació sota la seva vigilància.

S'integraran en aquesta categoria els treballadors que, en aquelles empreses on existeixi l'especialitat de bolleria, reposteria i similars, es dediquen a la seva elaboració.

Auxiliar: És el treballador no especialitzat que té la funció d'auxiliar a l'oficial primera en els treballs de pastament, d'elaboració de les diverses peces i de la seva cocció, té cura del bon funcionament de la maquinària i de la seva neteja. Controla també la tasca dels auxiliars o del personal en formació sota la seva vigilància.

Personal mercantil

Venedor/a i depenent/a: Es el treballador que efectua les vendes i el cobrament com també l'acabament dels diversos productes que l'empresa comercialitza en tots els seus centres de treball, vetllant, a més a més, de la neteja i pulcritud d'aquests.

Personal administratiu

Oficial administratiu. És el treballador que, sota les ordres de la direcció de l'empresa, realitza treballs administratius amb iniciativa i responsabilitat.

Auxiliar administratiu. És el treballador que es dedica a les operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a treballs d'oficina o despatx.

Personal complementari

Xofer-repartidor: És el treballador que té el permís de conduir reglamentari i que realitza les tasques de repartiment entre els centres de producció i els de venda i altres col·lectius.

Personal de neteja: És qui s'encarrega de la neteja dels diferents estris i de les dependències de l'empresa.

Article 24

Els treballadors, en els moments que el treball ho permeti, ajudaran els treballadors encarregats de l'amassament o realització de les peces de pa i brioixeria, col·locació d'aquelles i la neteja de la flequeria.

CAPÍTOL 6

Conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 25

Les parts signants del Conveni es remeten expressament al que disposa el vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació.

Article 26. Reducció de la jornada per motius familiars

26.1. Temps de treball retribuït: Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La mare, per voluntat pròpia, pot substituir-ho per una reducció de jornada de mitja hora o acumular-lo en jornades complertes en l'acord que obtingui amb l'empresa. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

26.2 Reducció de la jornada amb reducció de sou:

26.2.1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys o una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'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 que no exerceixi activitat retribuïda.

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

26.2.3. En els casos de naixement de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada per naixement de criatures prematures i reducció per guarda legal correspon al treballador i a la treballadora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora han d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació sobre la data que es reincorpora a la seva jornada ordinària.

26.3. Suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball

26.3.1. La suspensió per maternitat té una durada de setze setmanes, que es gaudeixen de forma ininterrompuda i són ampliables en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada criatura a partir de la segona. El període de suspensió es gaudeix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat de la suspensió o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi de forma determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, que és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se a instàncies de la mare, o, si la figura de la mare no hi és, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i d'aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia a tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què s'estableixi reglamentàriament.

26.3.2. Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que,

per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents: la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment provisional o definitiu, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de suspensió. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, la durada no pot ser inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, un cop acordat entre l'empresa i el treballador o treballadora afectats, en el termes que es determinin reglamentàriament.

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

En els supòsits de discapacitat del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes.

26.3.3. Per paternitat, en el supòsit de naixement de fill o filla, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill i filla a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats o interessades; quan la suspensió per maternitat es gaudeixi en la totalitat per un dels progenitors, el dret a la paternitat només pot ser exercit per l'altre.

El període d'exercir el dret va des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o coincidint amb la suspensió per maternitat o immediatament després de finalitzar la suspensió per maternitat. Es pot gaudir en jornada completa o parcial un mínim del 50%, un cop acordat entre empresa i treballador i conforme reglamentàriament. El treballador ho ha de comunicar amb la deguda antelació i en els termes del conveni col·lectiu.

26.3.4. Risc durant l'embaràs i període de lactància d'un menor de 9 mesos

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància natural de la treballadora, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball per torns.

Si aquesta adaptació no és possible o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la

salut de la treballadora embarassada o del fètus, i si això es certifica i se n'informa en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta treballadora ha de passar a desenvolupar un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i l'empresa ha de determinar, un cop consultada amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació de llocs exempts de riscos a aquest efecte, així com els llocs alternatius a aquells.

El canvi de lloc o funció es duu a terme conforme a les regles i els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit que, després d'aplicar les regles esmentades, no existeixi cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o si no pot exigir-se raonablement per motius justificats, el contracte de treball pot suspendre's en els termes previstos en l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Les mesures previstes en els tres primers paràgrafs són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i si això es certifica en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Article 27. Excedències

Els treballadors i les treballadores tenen dret als períodes d'excedència següents:

1. Amb almenys una antiguitat d'un any a l'empresa, té dret que se li reconegui la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

2. A un període no superior a tres anys per la cura de cada fill o filla, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o, en el supòsit d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. A un període d'un màxim de dos anys per atendre 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 desenvolupi cap activitat retributiva.

El període d'excedència en els dos últims supòsits pot gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes i és computable com a antiguitat. El treballador o treballadora té dret, durant aquest període, a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

L'excedència per a la cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el dret simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència posa fi a la que s'estigui gaudint, si és el cas.

Article 28. Acomiadament i extinció del contracte

Serà nul l'acomiadament en els següents supòsits:

1. El de treballadors i treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, durant la suspensió del contracte per paternitat, o la notificada en una data tal que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

2. El de treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix el punt anterior, i als treballadors o treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 d'aquesta llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de la Llei. I a les treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions legalment establerts.

3. El de treballadors i treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

El que s'estableix en els paràgrafs anteriors s'aplica tret que es declari la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius diferents dels assenyalats.

Disposició transitòria primera

Les parts signants d'aquest Conveni, assumeixen la filosofia de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit pel Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, publicat en el DOGC núm. 137, de 23 de gener de 1991.

Referent a la solució de conflictes col·lectius, les parts acorden remetre's a l'estipulat pel TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

Aquest conveni ha estat elaborat per la lliure manifestació de la voluntat de les parts, emesa per les respectives representacions i en prova d'això, ho signen de comú acord.

Lleida, 4 de novembre de 2010

Taula salarial any 2010 (vigent a partir 4-11-2010)

CATEGORIES	EUROS/DIA
<i>Personal d'elaboració</i>	
Oficial de 1a	26.05
Auxiliar (ajudant)	25.31
Personal en formació de més de 18 anys	20.72
Personal en formació de 16 i 17 anys	19.63
<i>Personal mercantil</i>	
Venedor/a . depenent/a	24.03
Personal en formació de més de 18 anys	20.72
Personal en formació de 16 i 17 anys	19.63
<i>Personal administratiu</i>	
Oficial administratiu	26.05
Auxiliar administratiu	20.72
<i>Personal complementari</i>	
Xofer-repartidor	26.05
Personal de neteja	20.72
VIGÍLIES, DIUMENGES I FESTIUS	
EUROS/MES	
Oficial de 1a i xofer	143.05
Auxiliar (ajudant)	139.27
Personal en formació de més de 18 anys	109.80
Personal en formació de 16 i 17 anys	87.39
<i>Plus Conveni</i>	
Dependent/a, venedor/a	24.19
Personal en formació de més de 18 anys	18.85