

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3378/2008, de 20 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria de confecció d'ant, napa i doble faç per al període 2008-2010 (codi de conveni núm. 7900295).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria de confecció d'ant, napa i doble faç per al període 2008-2010, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Agrupació Catalana Empresarial de Confeccionistes d'Ant, Napa i Doble Faç, i per la part social pels representants de CCOO i d'UGT, el 20 de febrer de 2008 i el 15 de setembre de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 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 altres normes aplicables,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria de confecció d'ant, napa i doble faç, per al període 2008-2010 (codi de conveni núm. 7900295) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 20 d'octubre de 2008

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director general de Relacions Laborals

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu nacional de Catalunya per a les indústries de confecció d'ant, napa i doble faç 2008-2009-2010*

**CAPÍTOL 1**  
*Normes generals***SECCIÓ 1A****Article 1**  
*Àmbit territorial*

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria per a totes les activitats que se citen en l'article següent, i que estan enclavades al territori de Catalunya.

S'aplicarà així mateix als centres establerts a Catalunya encara quan les empreses afectades estiguessin domiciliades socialment, en altres parts de l'Estat espanyol, no afectades pel present conveni, així com els centres de treball traslladats, des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

**Article 2**  
*Àmbit funcional*

El present conveni obliga a totes les empreses que compreses en l'àmbit de l'Or-

denança laboral per a les indústries de la pell de 22 d'abril de 1977, estan integrades en el sector de confecció d'ant, napa i doble faç.

#### Article 3

##### *Àmbit personal*

El present conveni afecta la totalitat dels treballadors que es troben en plantilla actualment en les empreses incloses en l'àmbit funcional, així com al personal que d'ara endavant formi part de les respectives plantilles i al de les empreses de nova creació.

Queden exceptuades aquelles persones que, segons la normativa vigent en cada moment no tinguin caràcter de treballadors.

#### SECCIÓ 2A

#### Article 4

##### *Vigència*

El present conveni entrarà en vigor en el moment de la seva firma, si bé els seus efectes econòmics i de jornada es retrotrauran al 1r de gener de 2008.

#### Article 5

##### *Durada*

El present conveni finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2010.

#### Article 6

##### *Rescissió i revisió*

La denúncia del conveni s'efectuarà amb un mes d'antelació a la data de caducitat.

#### SECCIÓ 3A

#### Article 7

##### *Naturalesa de les condicions pactades*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

#### Article 8

##### *Compensació*

En matèria de compensació i d'absorció, es podran absorbir els augments voluntaris concedits per les empreses des del 1r de gener de 2008. Anteriorment si n'hi hagués sempre que constessin com *a compte conveni*.

#### Article 9

##### *Absorbilitat*

Tenint en compte la naturalesa del conveni les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents en el conveni i en còmput anual, superessin el nivell total d'aquests.

En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores establertes al present conveni i continuaran vigents en els seus propis termes.

Les millores econòmiques totals d'aquest conveni es refereixen únicament i exclusivament al rendiment denominat normal, en la jornada establerta en aquest.

#### Article 10

##### *Garantia ad personam*

Es respectaran les condicions personals que excedeixin del Pacte en el seu

contingut econòmic, globalment considerades i en còmput anual, mantenint-se estrictament *ad personam*.

## CAPÍTOL 2

### *Condicions econòmiques*

#### Article 11

##### *Règim retributiu*

11.1 Les taules salarials per al 2008 amb vigència des del 1r de gener, s'incrementaran en el 3% i són les reflectides a l'annex núm. 1 del present conveni.

11.2 Les taules salarials per al 2009 amb vigència des del 1r de gener, s'incrementessin en l'IPC previst pel Govern en l'elaboració dels pressupostos generals de l'Estat, més l'1%.

11.3 Les taules salarials per al 2010 amb vigència des del 1r de gener, s'incrementessin en l'IPC previst pel Govern en l'elaboració dels pressupostos generals de l'Estat, més l'1%.

#### Article 12

##### *Clàusula de revisió salarial*

12.1 En el cas que a 31 de desembre de 2008, l'IPC real superés el 2%, l'excés sobre l'esmentada xifra s'aplicarà sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2007.

12.2 Revisió 2009 i 2010, en el cas que l'IPC real de cadascun dels esmentats anys superi el previst, es revisés l'excés de tot el que supera.

12.3 Un cop regularitzades les taules salarials en cadascun dels anys, en el supòsit que correspongui increments per desviacions de l'IPC previst amb l'IPC real les diferències s'abonaran amb efecte retroactiu de cadascun dels anys.

A tals efectes, un cop coneguts els IPC reals de cada any, es reunirà la Comissió paritària per a la seva avaluació i fixació de data abonament dels retards.

#### Article 13

##### *Antiguitat*

Consistirà en triennis al 3% del salari base de cada grup professional, sent l'acumulació màxima de 10 triennis i del 30%.

#### Article 14

##### *Beneficis*

La participació en beneficis es deixa en un 9% del salari conveni, gratificacions reglamentàries i si escau l'antiguitat. Podent fer-se efectiva setmanal, mensual o anualment, si bé en el cas d'optar pel pagament anual, aquest s'efectuarà com a màxim dins del primer trimestre de l'any natural següent al de l'exercici vençut.

#### Article 15

##### *Gratificacions extraordinàries*

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i juliol, aquesta última abonada dins la 1a quinzena de l'esmentat mes, consistiran cadascuna d'elles en el pagament de 30 dies de salari a activitat normal més incentius i qualsevol altre concepte que per la seva naturalesa tingui caràcter salarial d'acord amb el Decret d'ordenació de salari de 17 d'agost de 1973. Per al càlcul dels incentius s'amitjanaran els euros obtinguts per aquest concepte i les hores efectivament treballades durant les disset setmanes últimes.

En qualsevol cas la quantitat resultant de l'aplicació dels 30 dies de salari real per a cadascuna de les gratificacions reglamentàries, no podrà sobrepassar l'equivalent a 51 dies de gratificació a salari conveni, beneficis i antiguitat quan correspongui. Es respectarà allò que s'ha establert per a aquelles activitats que ho tinguin superior.

Les pagues extres es faran efectives entre el 22 de juny i el 10 de juliol la d'estiu i abans del 20 de desembre la de Nadal.

#### Article 16

##### *Absentisme*

A més dels increments pactats i a fi de lluitar contra l'absentisme, s'estableix un plus de 300,00 euros anuals, a abonar juntament a la nòmina de gener de 2009 per a aquells treballadors que no hagin faltat al treball més de 36 hores a l'any 2008.

Per a l'any 2009 s'estableix un plus de 375,00 euros anuals, a abonar juntament a la nòmina de gener de 2010 per a aquells treballadors que no hagin faltat al treball més de 28 hores a l'any 2009.

Per a l'any 2010 s'estableix un plus de 450,00 euros anuals, a abonar juntament a la nòmina de gener de 2011 per a aquells treballadors que no hagin faltat al treball més de 24 hores a l'any 2010.

De tal còmput queden exceptuades les hores emprades pels representants legals dels treballadors en qualsevol de les funcions que els reconegui la Llei, així com les empleades en la Comissió paritària del conveni.

S'exceptuaran al seu torn les hores perdudes per IT (Incapacitat Temporal), derivada d'accident de treball incloent l'accident *in itinere* i la derivada de malaltia amb hospitalització si aquesta té una durada mínima de 5 dies.

#### Article 17

##### *Clàusula d'inaplicació (desvinculació salarial)*

L'increment salarial pactat podrà no aplicar-se quan l'empresa demostrï objectivament i feafentment, mitjançant les proves documentals que després es diran, que després de dos anys de pèrdues en els seus exercicis comptables, l'aplicació íntegra pugui danyar l'estabilitat econòmica d'aquesta, tenint en compte les previsions de l'exercici en curs. L'ús d'aquesta clàusula d'inaplicació en aquelles empreses que ho hagin utilitzat tres anys consecutius o quatre d'alterns, en un període de 5 anys, requerirà autorització expressa de la Comissió paritària.

La sol·licitud de despengui la iniciarà l'empresa en el termini màxim de 30 dies des de la publicació en el DOGC del present Acord, qui comunicarà als representants dels treballadors i a la Comissió paritària la seva intenció d'acollir-se al present article.

La comunicació haurà de fer-se per escrit i en ella s'inclouran els següents documents:

Memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques o productives que motiven la sol·licitud, en la qual es farà constar la situació econòmica i financera, de l'empresa a través de la documentació legal pertinent. Igualment s'explicaran les previsions i les mesures de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació.

A partir d'aquest moment, s'iniciarà un període màxim de 30 dies de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors.

En el supòsit de desacord, dins dels 30 dies naturals de negociació, les parts podran sol·licitar de la Comissió paritària la seva intervenció. En cas de desacord, ambdues parts se sotmetran als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant això l'anterior, les empreses acollides a la clàusula d'inaplicació salarial, a requeriment dels representants sindicals en la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, faran lliurament als mateixos del balanç definitiu, en quant aquest sigui consolidat, i si en l'esmentat balanç es constata l'obtenció de beneficis, es produirà l'aplicació retroactiva dels salaris del conveni en els seus propis termes amb efectes primer de gener.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades que hagin tingut accés com a conseqüència del que estableix els paràgrafs anteriors, observant, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

## CAPÍTOL 3

*Comissió paritària*

## Article 18

*Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació*

Per a la interpretació, vigilància i mediació del present conveni es cregui una Comissió paritària formada per les persones que triïn ambdues representacions d'entre els seus membres. Aquesta Comissió estarà composta per:

- a) Dos representants de Comissions obreres i dos representants de la Unió general de treballadors, i quatre representants dels empresaris, i els seus corresponents suplents designats d'entre els que van formar la Comissió negociadora del conveni.
- b) Podran incorporar-se a la Comissió paritària els assessors o tècnics que estimin oportú ambdues representacions amb veu però sense vot.

L'àmbit d'actuació de la Comissió paritària, serà el mateix del conveni, podent-se reunir en qualsevol lloc del territori de Catalunya.

## Article 19

*Funcions de la Comissió paritària*

Aquesta Comissió tindrà com a funcions específiques les següents:

- a) Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest conveni.
- b) Vigilància del compliment del que pacta.
- c) Coneixement dels expedients de crisi del sector.
- d) Control i persecució d'empreses no legalitzades que es dediquin a activitats afectades pel present conveni. Amb aquest fi ambdues parts adopten el compromís d'elevat conjuntament i per mediació de la Comissió paritària, davant els organismes corresponents escrits que es posi de manifest.

## Article 20

*Procediment de les convocatòries i reunions*

Les representacions empresarials i dels treballadors, podran sotmetre a la Comissió paritària, qualsevol assumpte en matèria de la seva competència exposant per escrit l'objecte que s'inclogui en l'*ordre del dia*, de la pròxima reunió de l'esmentada Comissió, el tema que interessa.

La Comissió es reunirà quan sigui convocada per alguna de les parts en el termini màxim de 10 dies.

S'entendrà que existeix *quòrum* quan assisteixin com a mínim el 50% d'ambdues representacions.

De les reunions de la Comissió paritària, s'aixecaran les *Actes* que recullin els acords obtinguts i les postures si escau de cadascuna de les representacions.

## Article 21

*Lliure exercici*

En cap cas les funcions de la Comissió paritària obstaculitzaran el lliure exercici d'accions davant les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals vigents.

## Article 22

*Garanties dels membres de la Comissió*

Als treballadors membres de la Comissió paritària se'ls computaran les hores invertides en reunions d'aquesta com si fossin realment treballades, i no entraran en el còmput d'hores sindicals.

## Article 23

*Acord interprofessional de Catalunya*

En relació amb la salut i seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'estarà al que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya,

signat pels sindicats CCOO i UGT i la Patronal Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990.

En conseqüència, ambdues parts en representació de treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del present conveni, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural, que puguin suscitar-se i especialment, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en l'article 40 (Mobilitat geogràfica), 41 (Modificació de les condicions de treball), 47 (Suspensió del contracte de treball) i 51 (Resolució del contracte de treball), de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció donada a aquest per la Llei 11/1994, de 19 de maig.

#### CAPÍTOL 4

##### *Organització del treball*

#### Article 24

##### *Organització*

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a allò que s'ha previst en el present conveni i a la Legislació vigent, és facultat de l'empresa.

#### Article 25

##### *Rendiment mínim exigible*

Les parts negociadores acorden que el rendiment mínim exigible quedi per treballs i reduït a l'àmbit de l'empresa.

El rendiment normal és l'exigible i l'empresa podrà determinar-ho en qualsevol moment, oïdes el comitè d'empresa i els delegats de personal. Per determinar tal rendiment, es procedirà a la divisió del nombre de peces elaborades o manipulades durant el període del 1r de novembre de 1977 al 31 d'octubre de 1978, i en jornada ordinària, pel nombre de dies treballats durant el període indicat. La quantitat resultant, devaluada en un 25%, consistirà en el rendiment mínim exigible. Les empreses que amb anterioritat tinguessin sistemes de rendiment establerts podran mantenir la seva vigència.

Per a la determinació del rendiment anteriorment citat no es computaran els estalls.

Les empreses que tinguin establert un sistema d'incentius, podran revisar-ho quan la quantitat de treball a activitat òptima sigui superior en un 35% a l'assenyalada per al rendiment normal o quan canviïn els mètodes operatoris.

#### Article 26

##### *Discrepància*

En cas de discrepància de la determinació del rendiment normal s'eleva a la determinació o mediació efectuada, així com el sistema tècnic seguit, i les argumentacions de l'empresa i la representació sindical dels treballadors a coneixement de la Comissió paritària del conveni, qui després dels assessoraments i informes oportuns, determinarà qual serà el rendiment normal a aplicar a les empreses, no donant-se ulterior recurs sobre aquest laude i fora de perill de les accions davant de l'autoritat o jurisdicció laboral competent.

Mentre es resolgui aquesta discrepància, el treballador percebrà el salari conveni d'acord amb els rendiments normals establerts per l'empresa. Dictat Laude, es procedirà segons correspongui a liquidar la diferència. Cap sanció derivada de l'aplicació del present article, podrà aplicar-se fins tant la Comissió paritària no hagi dictat resolució sobre el tema, sempre que la discrepància es formuli en el termini dels 10 dies hàbils a comptar des de la data de notificació del rendiment mínim exigible.

El sistema de càlcul assenyalat anteriorment, no podrà ser aplicat en tant les empreses no hagin satisfet els retards derivats de la signatura del present conveni.

## CAPÍTOL 5

*Classificació professional*

## Article 27

*Introducció classificació professional*

1. Els treballadors que prestin els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Acord són classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, en 8 grups professionals.

2. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals definits en aquest Acord.

## Article 28

*Factors d'enquadrament*

1. L'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació del present Acord dins l'estructura professional pactada i, per tant, l'assignació a cadascun d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: Coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

a) Coneixements i experiència: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiència.

b) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual es tindrà 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 es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de tasques o funcions que es desenvolupin.

d) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: Factor per a la valoració del qual es tindrà 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 s'exerceix el comandament.

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

3. A l'interior dels grups professionals i de les abans esmentades divisions orgàniques o funcionals (entre d'altres, d'administració, comercial, tècnica de producció, i serveis auxiliars) podran ubicar-se, d'acord amb l'anterior, les velles categories denominades fins ara tècnics, empleats, operaris i subalterns.

4. Els grups professionals i, dins d'ells, les divisions orgàniques o funcionals a què es refereix l'article 31 del present Acord, tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses vinguin obligades a contemplar en la seva estructura organitzativa tots i cadascun d'ells, podent si escau, establir-se les corresponents assimilacions.

## Article 29

*Mobilitat funcional*

1. El treballador haurà de complir les instruccions de l'empresari o persona en qui aquest delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, havent d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral.

En aquest sentit, podrà dur-se a terme una mobilitat funcional al si de l'empresa,

exercint com a límit per a aquesta, el que disposa els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

2. Dins cada grup professional podran establir-se divisions funcionals o orgàniques sense que això suposi un obstacle a la mobilitat funcional. En tot cas, la mobilitat referida es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fos necessari, de processos simples de formació i adaptació.

3. La realització de funcions de grup superior o inferior, es farà conforme al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

4. Encara sent una matèria de dret necessari i considerant que les decisions empresarials poden afectar individualment, pluralment o col·lectivament als treballadors, els convenis col·lectius podran establir precisions respecte d'això, instruments d'informació i consulta, segons els casos, així com procediments per resoldre les discrepàncies, tenint en compte a aquest respecte allò que s'ha previst en l'ASEC en matèria de mediació i arbitratge.

#### Article 30

##### *Treball distint grup professional*

L'empresa, en cas de necessitat, podrà destinar els treballadors o realitzar treballs de distint grup professional al seu, reintegrant-se el treballador al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Quan es tracti d'un grup superior, aquest canvi no podrà ser de durada superior a sis mesos ininterromputs, excepte els casos de substitució per servei militar, malaltia, accident de treball, llicències, excedència especial i altres causes anàlogues, en aquest cas es prolongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que hagin motivat.

Transcorreguts els sis mesos, amb les excepcions apuntades, es convocarà concurs-oposició en els termes de l'article 18. La retribució, mentre s'exerceix el treball de grup superior, serà la corresponent a aquest.

Quan es tracti d'un grup inferior, aquesta situació no podrà prolongar-se per període superior a sis mesos ininterromputs. No obstant això, aquest termini podrà prolongar-se si així s'acorda expressament entre l'empresa i els representants dels treballadors basant-se en raons excepcionals que ho justifiquin i amb la previsió de mesures per resoldre el problema plantejat. En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, tret que el canvi es produís per petició del treballador, en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional. En cap cas, el canvi de grup podrà implicar menyscabament de la dignitat humana. S'evitarà reiterar el treball de grup inferior amb un mateix treballador.

En els casos de treballadors adscrits amb caràcter forçós a un grup professional inferior, per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al grup d'origen en quant existeixin vacants del seu grup.

Els treballadors remunerats a estall o primes que suposin la percepció de complements especials de retribució, no podran ser adscrits a altres treballs de distint règim, excepte quan mitjancessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requerissin.

#### Article 31

##### *Grups professionals*

###### 1. Grup professional 1

1. Criteris generals. Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

2. Formació. Experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.



Exemples: Tasques de peó, mosso de magatzem, porter, etc.

## 2. Grup professional 2

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

2. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional 1.

Exemples: Tasques de tallador de 2a, tallador de 2a, maquinista de 2a, planxador, forrador, ajudant, oficial magatzem, conductor, auxiliar i telefonista, oficial administratiu de 2a, etc.

## 3. Grup professional 3

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

2. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a educació general bàsica o de formació professional 1, complementada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples: Maquinista de 1a, oficial de 1a administratiu, viatjant, etc.

## 4. Grup professional 4

1. Criteris generals. Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

2. Formació titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a batxillerat unificat i polivalent o formació professional 2, complementada amb formació específica al lloc de treball.

Exemples: Tallador de 1a, tallador de 1a, classificador, etc.

## 5. Grup professional 5

1. 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, fins i tot sense suposar coresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja amb autonomia dins el procés establert.

2. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a batxillerat unificat polivalent o formació professional 2, complementada amb una experiència dilatada al lloc de treball.

Exemples: Patronista, cap administratiu, etc.

## 6. Grup professional 6

1. 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, fins i tot 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.

2. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mig, completada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples: Mestre encarregat de secció, etc.

## 7. Grup professional 7

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

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen 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 pertanyent al grup professional 0 de pròpia direcció, als que han de donar compte de la seva gestió.

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

2. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mig, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples: Encarregat general, cap de recursos humans, etc.

#### 8. Grup professional 0

Criteris generals. El personal pertanyent 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 d'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

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

## CAPÍTOL 6

### *Jornada*

#### Article 32

##### *Jornada laboral*

La jornada laboral serà de dilluns a divendres preferentment.

La jornada partida serà de 40 hores setmanals de treball efectiu. La jornada continuada serà de 38 hores i 45 minuts de treball efectiu. Es mantindran aquelles condicions més beneficioses que en matèria de jornada laboral i descans regissin fins avui.

La jornada màxima en còmput anual serà de 1.762 hores per a l'any 2008, 1.760 hores per el 2009 i 1.758 per el 2010.

#### Article 33

##### *Vacances*

El període de vacances tindrà una durada de 31 dies naturals, dels quals es gaudiran ininterrompudament i a l'estiu 23 dies com a mínim, començant el càlcul el dilluns. Dels 8 dies restants un mínim de 6 tindran la consideració de laborables i es pactaran en cada empresa, preferentment per a Nadal i Setmana Santa.

Les vacances seran retribuïdes fins i tot als dies festius inter setmanals amb el salari corresponent a l'activitat normal més incentius. El preu hora dels incentius s'obté d'arbitjar els euros obtinguts per aquest concepte i les hores efectivament treballades, durant les disset últimes setmanes.

**Article 34***Hores extraordinàries*

Les hores extraordinàries, el 50% de les 80 possibles es compensessin en descans obligatori amb la compensació de l'1,5 per hora treballada, quan es percebin econòmicament seran abonades amb un recàrrec del 75%.

**Article 35***Ordenació anual de la jornada*

A partir de la publicació del conveni en el DOG, i durant dos anys, per manifestes raons productives, amb un preavis de dues setmanes i respectant el nombre total d'hores convingudes, es podran treballar fins a 35 hores a la setmana i 7 hores al dia durant un màxim de 50 dies laborables, exclosos els dissabtes de forma contínua o en mòduls quinzenals, la seva recuperació es realitzarà de forma equivalent (45 hores a la setmana i 9 hores al dia), l'empresa i els representants legals dels treballadors podran, respectant el nombre total d'hores, pactar una recuperació distinta en funció de les seves necessitats.

Al personal de contracte que en cessar en la prestació dels seus serveis tingués hores acumulades a favor seu per sobre de les pactades en el conveni, se li abonaran com a hores extraordinàries.

Aquesta adequació de jornada s'aplicarà sobre la globalitat de la plantilla i de forma homogènia.

**CAPÍTOL 6 BIS***Condicions socials***Article 36***Premis de jubilació*

Els treballadors que amb un mínim d'antiguitat de deu anys de servei a les empreses, optin per la jubilació a partir dels 60 anys i fins als 65, percebran un premi de jubilació en cessar per tal causa d'acord amb el següent barem:

Als 60 anys: 60 dies de salari conveni.

Als 61 anys: 58,5 dies de salari conveni.

Als 62 anys: 57 dies de salari conveni.

Als 63 anys: 55,5 dies de salari conveni.

Als 64 anys: 54 dies de salari conveni.

Als 65 anys: 52,5 dies de salari conveni.

Als treballadors de 64 anys previ acord, amb l'empresa, podran optar a la jubilació anticipada.

**Article 37***Accident de treball i hospitalització*

Durant la situació d'Incapacitat laboral transitòria derivada d'accidents de treball o derivada de malaltia amb hospitalització, les empreses complementaran les prestacions de la Seguretat Social i mutualisme laboral en la quantitat precisa que possibiliti l'aconseguir el 85% del salari regulador, incloent l'accident *in itinere* dels treballadors que tinguin la seva residència habitual a més de 9 km, del centre de treball, quedant per tant exclosos d'aquest complement els afectats que resideixin a menys d'aquesta distància del centre de treball. El treballador que en període de vacances estigui sotmès a baixa d'IT., d'accident de treball o malaltia amb hospitalització gaudirà el període patit derivat d'hospitalització els mateixos dies quan sigui donat d'alta.

**Article 38***Revisió mèdica*

Les Empreses es comprometen a efectuar una revisió mèdica anual a tot el personal

propi que ho sol·liciti, inclosa la revisió ginecològica, a través dels serveis mèdics que creguin convenients les mateixes, entregant els resultats als afectats.

#### Article 39

##### *Hores de visita mèdica*

Es retribuïran com treballades a excepció de les hores extraordinàries, totes les hores que els treballadors emprin en visites al metge sempre que posteriorment s'aporti el justificant que acrediti el temps emprat.

#### Article 40

##### *Peces de treball*

Totes les empreses estaran obligades a facilitar als seus treballadors guardapols, granotes o peces adequades al treball que realitzin en quantia de dos anys.

Anirà a càrrec de l'empresa, el facilitar-les i a càrrec del treballador el rentat i conservació de la peça.

#### Article 41

##### *No discriminació per raó de sexe*

Les empreses estan obligades a pagar per prestació d'un treball igual, el mateix salari, tant per salari conveni, com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe, segons estableix la legislació vigent.

#### Article 42

##### *Permisos*

Tots els permisos amb dret a remuneració recollits en l'article 63, de l'Ordenança laboral per a les indústries de la pell de 22 d'abril de 1977 que facin referència a *espòs, esposa o cònjuges*, s'entendran estesos a *company, companya*, prou acreditats.

Es consideraran com a retributius, a salari real:

15 dies per matrimoni.

3 dies en cas de mort o malaltia greu de parents fins a segon grau de consanguinitat i familiars polítics, si han d'efectuar un desplaçament dins Catalunya, s'ampliarà un dia més, i dos dies si és fora de Catalunya.

Les treballadores per lactància d'un fill menor d'un any, tindran dret a una hora d'absència del treball retribuït.

Els treballadors gaudiran de dos dies de permís retribuït a l'any, amb caràcter individual, notificant-se a l'empresa amb 8 dies d'antelació, o si no n'hi ha s'aplicarà permisos no retribuïts de força major.

Un dia de permís retribuït pel casament de pares (pare i mare).

Per cada any de vigència del present conveni, les empreses autoritzaran i, en conseqüència, els treballadors gaudiran sense necessitat de justificació d'un dia, d'absència retribuït i no recuperable. La retribució serà equivalent a l'activitat normal.

#### Article 43

##### *Permisos parelles de fet*

Les parelles de fet amb dependència de la seva orientació sexual, tindran els mateixos drets i beneficis que els matrimonis i/o els seus cònjuges, prèvia acreditació per certificat municipal o acta notarial.

#### Article 44

##### *Excedència per cura de familiars*

En compliment del que disposa l'article 46, apartat 3 de l'Estatut dels treballadors:

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció en els supòsits d'acolliment, tant de permanent com adoptiu, a comptar de la data del seu naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva els treballadors per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se, per si mateixos, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present 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 per aquest subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta, donarà fi a què, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article serà computable als efectes de antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional, a la participació del qual deu ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.

#### Article 45

##### *Pòlissa d'assegurança*

L'empresa abonarà la suma de 12,95 € (2.155 ptes.) anuals a cada treballador d'aquesta, per la subscripció de pòlisses d'assegurança individual que cobreixi el risc de mort o invalidesa permanent, deguda a accident de treball, la subscripció del qual serà d'exclusiu compte del treballador, sent indispensable per al pagament de la quantitat abans indicada, el justificar degudament davant de l'empresa la formalització de la pòlissa.

Es faculta que els comitès d'empresa o delegats de personal, col·laborin en la subscripció de les pòlisses abans indicades a fi de que les mateixes puguin ser col·lectives.

#### CAPÍTOL 7

##### *Contractació*

#### Article 46

##### *Contracte per a la formació*

El salari pactat per al contracte formatiu serà el que es fa constar en l'annex 1 del vigent conveni, percebent el treballador el salari proporcional a les hores reals treballades. El període de formació no podrà ser superior al 20% de la jornada diària. Aquest contracte no s'aplicarà als majors de 22 anys.

#### Article 47

##### *Contracte en pràctiques*

El salari d'aplicació a les persones que es contracti en pràctiques, serà del 70% i 85%, respectivament per al primer i segon any, del salari que es fa constar en l'annex 1 del grup professional corresponent del lloc de treball a cobrir.

#### Article 48

##### *Contracte a temps parcial*

El personal contractat a temps parcial ho serà, almenys, per 14 hores setmanals o 56 mensuals.

#### Article 49

##### *Contractes eventuais de durada determinada, d'interinitat, d'obra o servei*

Els contractes eventuais de durada determinada podran ampliar-se fins a nou

mesos en un període no superior a dotze. Els restants es regularan per la normativa legal vigent.

#### Article 50

##### *ETT*

A fi d'evitar al màxim la utilització de fórmules de contractació externes (Empreses de treball temporal) s'acorda delimitar la seva utilització a aquells casos en què es necessiti cobrir una vacant per un període no superior a set dies laborables.

#### CAPÍTOL 8

##### *Drets sindicals*

#### Article 51

##### *Drets*

Els treballadors exercitaran el dret bàsic de participació a l'empresa, en els casos i formes que s'estableix a través dels seus òrgans de representació, regulats en el present conveni.

Seràn òrgans de representació dels treballadors de les empreses o centres de treball, els delegats de personal en aquelles que tinguin una plantilla inferior a 50 treballadors i superior a 5 treballadors fixos, i el comitè d'empresa en què tinguin més de 50 treballadors fixos en plantilla.

Serà competència del delegat de personal o comitè d'empresa, la vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el treball.

Els esmentats representants seran informats per les empreses de les formes de contractació del personal, així com de les sancions que s'imposin amb caràcter greu o molt greu i de les que constitueixin suspensió d'ocupació i sou.

Així mateix i amb la finalitat de controlar les hores extres, les empreses passaran als representants dels treballadors una relació mensual de les hores extraordinàries efectuades per cada treballador i secció, excepte oposició de l'interessat.

Els representants dels treballadors, delegats de personal o membres del comitè d'empresa, sense perjudici del que estableix els paràgrafs anteriors tindran les retribucions, funcions, facultats i garanties que se li reconeixin en la Legislació vigent en cada moment.

#### Article 52

##### *Seccions sindicals*

En les mateixes condicions es reconeixen l'existència de les seccions sindicals d'empresa, en totes aquelles que tinguin un mínim de deu afiliats/cotitzants en una mateixa central sindical. A les empreses amb un cens superior a 70 treballadors s'establirà un percentatge mínim el 13%. El delegat sindical serà reconegut com a portaveu del sindicat a l'empresa.

#### Article 53

##### *Sistema d'acumulació d'hores*

A nivell de centre de treball, els delegats o membres del comitè podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la Llei els reconegui en favor d'altres o un altre delegat o membre del comitè del mateix centre. Perquè això produeixi efecte la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit en el que figuraran els següents extrems: nom del cedent i del cessionari, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió. Aquesta notificació es presentarà per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris d'aquestes, amb el màxim mensual del 50% dels restants delegats o membres del comitè.

**Article 54***Excedències a càrrecs sindicals o polítics*

Als treballadors que per accedir a càrrecs sindicals o polítics, no puguin compatibilitzar l'exercici dels mateixos amb el seu treball a l'empresa, se'ls concedirà permís pel temps indefinit, sense dret a percebre cap retribució i causant baixa a l'empresa i computant-se el temps transcorregut als efectes del càlcul d'antiguitat. Quan finalitzi la causa que va originar aquest permís, el treballador tornarà a ocupar el seu lloc a l'empresa, avisant amb un mes d'antelació de la seva reincorporació a l'empresa.

En el cas que l'empresa hagi de cobrir aquesta vacant podrà contractar el substitut, mitjançant contracte interí de substitució, en finalitzar el contracte podrà rescindir la relació laboral.

Per accedir a aquest tipus d'*excedència*, els càrrecs sindicals hauran de ser d'àmbit provincial o superior.

**Article 55***Comunicació*

Els representants dels treballadors, delegats de personal o membres de comitè d'empresa tindran dret a efectuar i rebre comunicacions de caràcter sindical amb l'exterior en les seves respectives empreses o centres de treball.

**Article 56***Competències del delegat sindical*

Tindrà les mateixes garanties reconegudes als membres de comitè o delegats de personal. S'haurà de notificar per escrit a l'empresa, el seu nomenament, la seva dimissió o reelecció i entre les seves funcions estarà el recaptar quotes dels afiliats, distribuir propaganda sindical, i mantenir reunions amb els afiliats sense alterar el procés productiu.

**Article 57***Garanties dels membres de comissions negociadores*

Permisos retribuïts als membres de comissions negociadores, que siguin personal en actiu de les empreses del sector, al marge de les hores sindicals, quan aquest sigui el cas.

**CAPÍTOL 9***Règim disciplinari***Article 58***Potestat sancionadora*

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

**Article 59***Classes de faltes*

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

**Article 60***Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

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

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de neteja o endreço personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.
9. Faltar un dia de treball sense l'autorització deguda o causa justificada.

#### Article 61

##### *Faltes greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball.  
Si la desobediència fos reiterada o impliqués menyscapse manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcedeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, efectes o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.

#### Article 62

##### *Faltes molt greus*

Es consideressin faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies al treball sense l'autorització deguda o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. 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 l'activitat d'aquesta.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta el contingut d'aquests.



7. Originar freqüents baralles i baralles amb els companys de treball.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. 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.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta referida és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i al seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada, seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les Lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

#### Article 63

##### *Règim de sancions*

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en l'Estatut dels treballadors.

#### Article 64

##### *Sancions màximes*

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

#### Article 65

##### *Prescripció*

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

Faltes lleus als 10 dies.

Faltes greus als 20 dies.

Faltes molt greus als 60 dies.

Tots ells comptats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas als 6 mesos d'haver-se comès.

#### CAPÍTOL 10

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

#### Article 66

##### *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 aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva als centres de treball i a les empreses que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació adoptant 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 la seva salut.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball, s'aplicarà la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desplegament i la 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 el que preveu expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el cas que la normativa citada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signants del present conveni es comprometen a negociar el contingut d'aquest capítol.

Els treballadors tenen de dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, el que suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

La consecució de l'esmentat dret de protecció es procurarà 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.

#### Article 67

##### *Principis generals*

##### 67.1. De l'acció preventiva

L'acció preventiva estarà inspirada en els següents principis:

Evitar i combatre els riscos a l'origen.

Avaluar aquells que no es puguin evitar, tenint en compte l'evolució tècnica.

Substituir allò que resulti perillós pel que 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 seva prevenció.

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

#### Article 68

##### *Delegats de prevenció*

68.1. Els delegats de prevenció seran triats per i entre els representants dels treballadors conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb l'excepció del tram de 50 a 100 treballadors, en el que el nombre de delegats de prevenció serà de tres. Als centres de treball de fins 30 treballadors, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i als centres de treball en què el nombre de treballadors sigui entre 31 i 49 treballadors, hi haurà un delegat de prevenció que serà triat per i entre els delegats de personal.

68.2. Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot allò que s'ha relacionat amb garanties i sigil professional, s'estarà a allò que s'ha previst en els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

68.3. S'aplicarà als delegats de prevenció que disposa l'article 37 de la Llei 31/1995, pel que fa a reserva horària.

68.4. Serà considerat, 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 qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el 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 les empreses facilitessin l'assistència a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-se l'assistència a aquest.

#### Article 69

##### *Comitès de seguretat i salut*

69.1. Als centres de 50 o més treballadors es constituirà un comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en 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.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut: Els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en aquest. La reunió serà trimestral a menys que s'estimi la necessitat en menor període, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

A les empreses que comptin amb diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut, podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un comitè inter centres de seguretat i salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

69.2. L'empresari, a fi de complir en deure de protecció establert per la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18, apartat 1, i següents.

#### Article 70

##### *Avaluació de riscos*

70.1. En aquest apartat s'estarà a allò que s'ha previst en l'article 16 de la Llei anteriorment referenciada, donant-li per reproduït en la seva integritat.

70.2. Les organitzacions signants del present acord propiciaran per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

#### Article 71

##### *Formació en matèria de prevenció*

71.1. Dels treballadors: Abans de ser assignat a un lloc de treball, el treballador rebrà una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva.

La formació haurà de ser centrada específicament al lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament si fos necessari.

La formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no n'hi ha, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en aquesta.

El seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

71.2. Dels delegats de prevenció. Els delegats de prevenció accediran a la formació que resulti necessària per a l'exercici de les seves funcions.

El pla de formació dels delegats de prevenció serà acordat al si del comitè de seguretat i salut laboral, estant les empreses obligades a facilitar l'assistència a cursos sobre prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-lo l'assistència als mateixos.

La formació es facilitarà per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria.

#### Article 72

##### *Vigilància de la salut*

72.1. L'empresari garantirà 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.

72.2. La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, 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 tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

72.3. Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a les matèries o additius que es manipulin en cada lloc de treball. Aquests reconeixements seran de periodicitat màxima anual.

72.4. Aquells treballadors i grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat a aquest, la vigilància de la salut es farà de manera particular.

#### Article 73

##### *Protecció a la maternitat*

73.1. L'empresari adoptarà 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 en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar 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 esmentada Llei.

73.2. La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització en hores de treball.

#### Article 74

##### *Mútues*

L'elecció de la mútua d'accident de treball i malalties professionals es farà amb la participació del comitè de seguretat i salut; els delegats de prevenció requerint als representants dels treballadors el preceptiu informe quan així estigui disposat legalment.

#### Article 75

##### *Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos*

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per aquelles altres persones a qui pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Els treballadors, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, deuran en particular:

1r. Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.

2n. Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

3r. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en què aquesta tingui lloc.

4t. Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, estranyi per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.

5è. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

6è. Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL 11

### *Formació contínua*

#### Article 76

##### *Formació contínua*

La representació empresarial analitzarà les necessitats del sector i formularà als sindicats CCOO i UGT la proposta d'acolliment davant l'Administració dels programes sobre la matèria.

Ambdues parts acorden crear la Comissió sectorial de formació contínua, atenent a l'acord que sobre aquesta hi ha.

#### Article 77

##### *Cànon de negociació*

Amb l'objecte de sufragar les despeses ocasionades en la negociació i seguiment del conveni, les centrals sindicals signants, prèvia conformitat per escrit dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni, i a través dels delegats de personal o membres de comitè d'empresa, recaptaran l'1% del salari de cotització corresponent a una mensualitat per cada treballador, sigui quin sigui la naturalesa del seu contracte.

L'esmentada quantitat serà ingressada a nom de les organitzacions sindicals negociants del present conveni i en el compte que ells indiquin.

La quantitat resultant, es distribuirà entre les organitzacions sindicals que han participat en la negociació del conveni, en proporció amb el nombre de representants a la taula negociadora.

El Cànon de negociació podrà descomptar-se durant la vigència del present conveni.

## CAPÍTOL 12

### *Llei de conciliació familiar*

#### Article 78

##### *Llei de conciliació familiar*

S'inclou Llei 39/199 de 5 de novembre per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral en la seva totalitat.

## DISPOSICIONS FINALS

1a. En tot el no previst en el present conveni s'estarà al que disposa el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, altres disposicions legals de caràcter general i en

l'Ordenança laboral per a les indústries de la pell d'Ordre 22 d'abril de 1977 BOE 6 de maig de 1977.

2a. En cas de discrepància d'interpretació en el text de català, i en castellà s'acorda que prevalgui el redactat en castellà.

3a. El treballador que realitzi funcions de rebaixador de pells, tindrà les condicions iguals que un ajudant, percebent igualment el salari d'aquesta categoria professional.

4a. Les parts manifesten la seva plena conformitat amb l'adopció de totes les mesures que tendeixin a la repressió d'actituds o manifestacions que atemptin contra el degut respecte a la dignitat de la persona, aplicant amb aquest fi els criteris d'ètica i honestat, amb absoluta independència de motivacions de classe, sexe o categoria empresarial o professional.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Primera. Els retards d'emoluments a què pogués donar lloc el present conveni es liquidaran abans del dia 30 de març de 2008.

Segona. Quan les diferències en el nou grup professional siguin negatives als treballadors en actiu en data de la signatura del conveni se'ls mantindran com a complement personal no compensable ni absorbible i amb repercussió dels increments futurs de conveni.

#### ANNEX 1

*Increment salarial del conveni per a l'any 2008, taules incrementades amb el 3%*

Grup professional	Salari mensual	
	Pessetes	Euros
1.....	133.874,50	804,60
2.....	141.040,81	847,67
3.....	146.426,27	880,04
4.....	156.773,13	942,23
5.....	157.775,74	948,25
6.....	177.756,54	1.068,34
7.....	201.699,69	1.212,24
0.....	215.151,78	1.293,09
Pòlissa d'assegurança (anual).....	2.155,33	12,95

(08.296.040)



## DEPARTAMENT D'INNOVACIÓ, UNIVERSITATS I EMPRESA

### ORDRE

*IUE/479/2008, d'11 de novembre, per la qual s'aprova la modificació de la trama urbana consolidada del municipi de Puigcerdà.*

L'article 4.5 de la Llei 18/2005, de 27 de desembre, d'equipaments comercials, estableix que per mitjà una ordre del departament competent en matèria de comerç, les delimitacions de les trames urbanes consolidades es poden actualitzar de manera individualitzada, a petició de l'ajuntament corresponent, sempre que l'actualització tingui per objecte afegir a la trama ja definida sectors de planejament vigent que prevegin, com a mínim, dos-cents cinquanta habitatges, amb tipologia d'eixampla plurifamiliar i amb una densitat superior a quaranta habitatges per hectàrea.

Així mateix, l'article 19 del Decret 379/2006, de 10 d'octubre, disposa que les delimitacions de les trames urbanes consolidades podran ser modificades per incorporar sectors de planejament urbanístic que disposin de planejament derivat aprovat definitivament i vigent.

En data 15 de juliol de 2008 l'Ajuntament de Puigcerdà sol·licita la modificació de la Trama Urbana Consolidada (TUC) del seu municipi, per tal d'incorporar el Pla Parcial de Sòl Urbanitzable delimitat (SurD) 38, Pla de Rigolisa, el Pla parcial de sòl urbanitzable delimitat (SurD) 39, Camí de Pedragosa, i una sèrie de zones del POUM.

El 24 d'octubre de 2008 la Direcció General de Comerç proposa incorporar a la TUC el sector del Pla Parcial SurD38, Pla de Rigolisa, proposat per l'Ajuntament de Puigcerdà i excloure'n aquells que no compleixen els requisits de l'article 19.

S'ha seguit, d'acord amb l'article 20 del Decret 379/2006, de 10 d'octubre, la tramitació prevista a l'article 19 del mateix Decret, i s'ha escoltat la Comissió d'Equipaments Comercials, en la seva sessió de 28 d'octubre de 2008.

D'acord amb l'article 19.2 del Decret 379/2006, de 10 d'octubre, en data 28 d'octubre de 2008 s'ha donat tràmit d'audiència a l'Ajuntament de Puigcerdà, sense que aquest Ajuntament hagi presentat al·legacions.

D'acord amb la proposta de 24 d'octubre de 2008 de la directora general de Comerç,

### ORDENO:

#### Article únic

Aprovar la modificació de la trama urbana consolidada del municipi de Puigcerdà, per tal d'incorporar el sector Pla parcial de sòl urbanitzable delimitat (SurD) 38, Pla de Rigolisa, i que consta grafiada a l'annex d'aquesta Ordre i excloure de la proposta presentada per l'Ajuntament els sectors: SUP-15, La Closa de l'Àngel; SUP-16,AVINGUDA DEL SEGRE; SUP-18, SUP-19, Can Pedraza, SUP-20, UP-2; SUP-21, SUP-22, B.1, C.1, F.1, G.1, J.1, K.1 i N.1 i els sectors industrials, atès que no compleixen els requisits establerts a l'article 19 del Decret 379/2006 quan al mínim d'habitatges, ni a la densitat establerta per la normativa, i el sector SurD 39, Camí de Pedragosa, atès que es troba pendent de publicació i, per tant, no és vigent.

Contra aquesta Ordre, que exhaureix la via administrativa, les persones interessades poden interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, sense perjudici de poder interposar qualsevol altre recurs que es consideri procedent.