

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3247/2007, de 8 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida per als anys 2007 a 2010 (codi de conveni núm. 2500865).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 25 de juliol de 2007, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, 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 la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, per als anys 2007 a 2010 (codi de conveni núm. 2500865), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

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

Lleida, 8 d'octubre de 2007

PILAR NADAL I REIMAT  
Directora dels Serveis Territorials  
a Lleida en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del sector del Comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2007 fins al 31.12.2010.*

**CAPÍTOL 1***Condicions generals***Article 1***Àmbits funcional i territorial*

Aquest Conveni s'aplica a tots els treballadors i a totes les empreses que presten servei als centres de treball ja establerts o que s'estableixin a la província de Lleida, tant si tenen el domicili social en aquesta capital com si no l'hi tenen, i es dediquen al comerç d'òptica al detall, independentment de la seva ubicació, incloent-hi les grans superfícies i els centres comercials, amb els seus tallers annexos de muntatge, manipulació, manteniment i reparació.

**Article 2***Àmbit temporal*

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC, i la seva durada serà de 4 anys, 2007, 2008, 2009 i 2010, a finalitzar el 31 de desembre de 2010, sens perjudici del que estableix la disposició addicional primera.

Els efectes econòmics es retrotreuen al dia 1 de gener de 2007.

### Article 3

#### *Pròrroga*

Aquest Conveni, es prorroga pel mateix temps pel qual ara es subscriu, tret que no sigui denunciat abans del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues, per una de les parts, amb una antelació mínima d'1 mes i per comunicació escrita a l'altra part.

### Article 4

#### *Absorció i compensació*

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables totalment i en el còmput anual per les millores de qualsevol mena de què gaudeixin els treballadors, sempre que ultrapassin la quantia total del Conveni i es consideren absorbibles des de la data d'entrada en vigor d'aquell.

### Article 5

#### *Garantia ad personam*

Cal respectar a tots els treballadors les situacions personals actualment consolidades, sempre que determinin drets més beneficiosos que els concebuts per aquest Conveni, en còmput anual.

### Article 6

#### *Vinculació a la totalitat*

Totes dues representacions convenen que, per tal com les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, en el supòsit que l'autoritat competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies no l'aprovi, aquest Conveni quedi sense eficàcia pràctica i caldria reconsiderar-ne el contingut, tret que es tracti d'aspectes concrets; en aquest cas, caldria reconsiderar el capítol on es prevegin els aspectes esmentats.

## CAPÍTOL 2

### *Organització de la feina*

### Article 7

#### *Organització*

L'organització de la feina, incloent-hi la seva distribució, és facultat de la direcció de l'empresa; a aquest respecte, són aplicables les normes establertes per l'Estatut dels treballadors vigent.

### Article 8

#### *Pluralitat de funcions*

Amb respecte absolut de la categoria i del salari, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han de realitzar les funcions que l'empresa els encarregui, encara que corresponguin a categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin vexació ni abús d'autoritat per part de l'empresa. A aquest efecte, cal respectar el que estableix l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL 3

### *Jornada, vacances i permisos*

### Article 9

#### *Jornada laboral*

1. La jornada laboral té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que el còmput anual no pugui ultrapassar les 1.784 hores, sense que això perjudgi l'horari comercial, que ha de ser determinat per l'empresa.

Durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre de cada any, ambdós inclusius, els treballadors que ho sol·licitin, tindran dret a realitzar festa els dissabtes per la tarda, sense perjudici de l'horari mercantil establert.

Els treballadors, hauran de sol·licitar l'exercici del esmentat dret mitjançant qualsevol dels sindicats firmants del present conveni, amb una antelació mínima de 30 dies al seu inici, el citat sindicat ho notificarà a la empresa amb set dies d'antelació al seu inici.

La jornada laboral respectarà com temps de obligatori descans mínim des de les 14 fins a les 16,30 hores, tots els dies de la setmana.

Si per qualsevol causa, els treballadors prestessin serveis durant el citat horari, el salari corresponent al mateix, s'incrementarà en un 75%.

Si la jornada fos continuada, el tram horari que coincideixi amb el que s'assenyal en el punt anterior s'incrementarà amb les quantitats abans senyalades. A més a més, les jornades continuades tindran una duració màxima de set hores amb un descans obligatori i retribuït de 30 minuts.

En les jornades continues, les hores que es realitzessin per qualsevol causa per damunt de la màxima de les set hores citades, es consideraran sempre hores extres i sofriran un increment del 75% sobre el seu preu normal.

2. Les empreses i els representants dels treballadors i en absència d'aquests els treballadors afectats per aquest Conveni negociaran compensacions pels excessos, en còmput anual, que puguin produir-se sobre la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present a la botiga a l'hora de tancar-la.

Aquesta negociació s'ha de dur a terme durant l'últim mes de l'any a petició de les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excedent s'ha de gaudir en dies complets o fracció de dia complet, durant el següent exercici a petició del treballador o treballadora.

Les empreses que tinguin acordades unes condicions econòmiques superiors en un 25% a les que es pacten en aquest Conveni i sempre que no s'excedeixi de 15 minuts després de l'hora de tancar són exemptes de la compensació que preveu el paràgraf anterior, sens perjudici del que estableix la legislació vigent i en el present conveni sobre jornada màxima legal.

3. Pel que fa les empreses en què per costum o per tradició es gaudeix d'algun dia festiu concret, al marge de les festes oficials, cal mantenir-ne la vigència.

## Article 10

### *Calendari irregular i jornada flexible*

Durant els períodes punta de producció, en una quantia màxima de 8 setmanes a l'any, les empreses poden ampliar la jornada habitual del treballador, fins al límit màxim de 9 hores diàries, sense perjudici de lo previst en l'article 9, apartat 1. El període punta de producció s'ha de notificar al treballador amb 7 dies d'antelació i simultàniament als representants dels treballadors.

La recuperació de l'exces resultant ha de compensar-se en descans, de comú acord entre empresa i treballador, la qual cosa ha de ser notificada als representants dels treballadors. Si hi ha desacord, la recuperació s'ha d'efectuar dins dels 3 mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El gaudiment de la compensació s'ha d'acumular en mitges jornades o jornades completes, llevat que el període a compensar sigui inferior.

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

## Article 11

### *Descans setmanal*

S'estableix un descans setmanal ininterromput d'1 dia i mig. En cas que aquest descans no coincideixi amb la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge, les empreses han de negociar els complements corresponents amb els seus treballadors i representants.

Les empreses poden negociar amb els seus treballadors i representants sistemes diferents de descans setmanal respecte al sistema que estableix el paràgraf anterior.

En qualsevol cas, cal respectar les condicions més beneficioses vigents en la data d'aprovació d'aquest Conveni.

#### Article 12

##### *Vacances*

Tots els treballadors han de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes d'acord amb les condicions següents:

a) Les vacances són de 31 dies naturals i preferentment en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre, tots dos inclosos, Setmana Santa i Nadal, s'entén per aquestes vacances des del 22 de desembre fins al 10 de gener.

Per aquelles empreses o centres de treball que no tanquin per vacances, en el calendari laboral és fixarà el període de gaudi de les mateixes d'acord amb l'establert en el present article. Les empreses i els representants dels treballadors o aquests en absència d'aquells, establiran els sistemes necessaris per a assolir els principis d'equitat i d'igualtat que garanteixen el gaudi en els períodes indicats.

b) Per al gaudi de la totalitat de les vacances cal tenir 1 any d'antiguitat a l'empresa; altrament, dins l'any d'ingrés, el treballador ha de gaudir de la part proporcional de vacances corresponent.

#### Article 13

##### *Permisos*

El treballador, amb l'avis i la justificació prèvia, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració d'acord amb els motius i el temps següents:

a) Per matrimoni o inscripció en el Registre de parelles de fet del treballador o treballadora, 15 dies naturals.

En aquest segon supòsit han d'haver transcorregut com a mínim 4 anys des de l'anterior sol·licitud de permís en aquest sentit.

1 dia en cas de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en el cas de produir-se en dia feiner.

b) Per naixement de fill del treballador, 2 dies, més el que preveu la Llei 3/2007 que entra en vigor el 24 de març del 2007.

Per naixement d'un fill o per malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies. Aquest permís serà d'un dia més en el cas de malaltia o accident amb hospitalització, dels pares, fills o cònjuge del treballador. El mateix increment s'aplicarà quan, després d'intervenció sense hospitalització, el familiar citat precisi d'un repòs domiciliari amb atenció d'una altra persona.

En cas que, per aquest motiu, el treballador es necessiti desplaçar a una distància superior als 50 quilòmetres del seu domicili habitual, el termini serà de fins a 4 dies.

Així mateix, 2 dies en el cas d'adopció de fill, a comptar des de la data del seu lliurament.

c) 2 dies per trasllat del domicili habitual.

d) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que estableix la legislació vigent.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. En cas que una norma legal consignï algun període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Si el compliment del deure abans esmentat comporta la impossibilitat de la prestació de la feina pertinent en més del 20% de les hores de feina laborals per un període de 3 mesos, el treballador afectat pot passar a la situació d'excedència regulada per l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o per execució del càrrec, percebi una indemnització, li'n cal descomptar l'import d'aquella del salari a què

tingui dret a l'empresa. No es considera a efectes d'indemnització el que s'ha percebut de l'organisme o entitat pública en concepte de dietes i desplaçament.

f) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència o de reducció de la jornada de feina, que poden dividir en dues fraccions.

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

h) La persona que, per raons de guarda legal, s'ocupi directament d'algun menor de 6 anys o d'un disminuït físic o psíquic que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari d'entre un terç i la meitat de la seva durada com a límits mínim i màxim.

i) Igualment, les llicències previstes per aquest article s'han d'aplicar en cas de convivència provada entre persones de sexe diferent, sempre que aquesta situació s'hagi manifestat anteriorment i explícitament a l'empresa.

#### CAPÍTOL 4

##### *Contractació*

#### Article 14

##### *Contractacions d'òptics*

És requisit indispensable per poder reconèixer la categoria d'òptic en qualsevol de les seves especialitats que el treballador acrediti la titulació, que es membre col·legiat i que està al corrent de pagament, requisits aquests que corren a càrrec del treballador.

#### Article 15

##### *Contracte de treball en pràctiques*

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

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

Període de prova. 2 mesos per a totes les titulacions.

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

#### Article 16

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

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

Nombre de contractes que poden realitzar-se:

En centres de treball de fins a cinc treballadors: un empleat en formació.

En centres de treball a partir de sis treballadors, si existeix pla formatiu d'empresa o aquesta estigui acollida a un agrupat, el 20% de la plantilla d'aquest centre, arrodonint a l'alça. Si no existeix aquest pla de formació, el percentatge ha de ser del 10% de la plantilla.

Durada: Mínim 6 mesos, i es pot prorrogar fins a un màxim de 3 anys. La durada mínima de cada pròrroga ha de ser de 6 mesos.

Temps dedicat a la formació: Respectant el 15% de la jornada fixada en Conve-

ni, la qual s'ha de destinar a la formació, les empreses la poden realitzar en règim d'alternança o bé concentrar-la a l'inici de la contractació. En aquest últim cas, la retribució econòmica es comença a aplicar una vegada acabat el període de formació i es percep íntegrament el salari corresponent.

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

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

#### Article 17

##### *Contractes de durada determinada*

1. Contracte eventual. Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes recollits a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, podran tenir una durada de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

2. Contracte d'obra i servei. Aquesta modalitat de contractació es podrà utilitzar per cobrir aquells treballs o tasques suficientment diferenciats pel volum addicional de treball, que limitats en el temps i que la durada del mateix es pugui preveure, estiguin directament o colateralment relacionats amb l'activitat de l'empresa. Utilitzant aquesta modalitat contractual, l'empresa informará als representants dels treballadors, en un termini no superior a 10 dies des de la realització del contracte, de la causa objecte del mateix, així com de les condicions de treball dels treballadors.

#### Article 18

##### *Cessament del personal*

En el cas de cessament a iniciativa de qualsevol de les parts, s'ha de notificar a l'altra part amb 15 dies d'antelació com a mínim, llevat dels titulats el preavís dels quals és de 30 dies.

En el cas d'incompliment es penalitzarà amb un dia per cada dia d'incompliment del personal que esmenta el paràgraf anterior.

En tot allò no previst en aquest conveni en matèria de contractació, s'ha d'aplicar l'Estatut dels treballadors i normativa concordant.

### CAPÍTOL 5

#### *Condicions econòmiques*

#### Article 19

##### *Conceptes retributius*

La retribució global dels treballadors està formada pels conceptes següents:

- a) Salari base.
- b) Complement *ad personam* (antiguitat)
- c) Gratificacions extraordinàries.

#### Article 20

##### *Salari base*

És el que estableixen les taules salarials annexes per a cada categoria, i té la consideració de salari base mínim per a l'any 2007.

Per a l'any 2008, l'increment de les taules salarials annexes serà l'IPC autonòmic vençut de l'any 2007 més un 0'50%.

Per a l'any 2009, l'increment de les taules salarials, revisades per l'any 2008, serà l'IPC autonòmic vençut de l'any 2008, més el 0'50%.

Per a l'any 2010, l'increment de les taules salarials, revisades per a l'any 2009, serà l'IPC autonòmic vençut de l'any 2009, més el 0'50%.

**Article 21***Complement ad personam (antiguitat)*

Els treballadors que tinguin reconegut el plus d'antiguitat amb data 31-12-2006, se'ls ha de conservar com a dret adquirit la quantitat reconeguda a la data citada.

S'acorda amb el que preveu el II Conveni Col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, que a partir de l'u de gener del 2003 no es meritaren nous plusos d'antiguitat i les quantitats consolidades per aquests conceptes passaran a denominar-se complement *ad personam*, i tindrà caràcter no compensable ni absorbible.

Conforme amb això, les quantitats que a data 1 de gener de 2007 tinguin reconegudes els treballadors pel concepte *ad personam* es meritaren en un 3,30%

Tanmateix, aquestes quantitats es revisaran d'igual forma que els conceptes salarials segons l'article 20 d'aquest Conveni

**Article 22***Gratificacions extraordinàries*

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

- a) Beneficis: Que s'abonaran abans del 31 de març de cada any.
- b) Vacances: Que s'abonaran abans del 16 de juliol de cada any.
- c) Nadal: Que s'abonaran el 22 de desembre de cada any.

Les gratificacions extraordinàries esmentades corresponen a 1 mes de salari base més el complement *ad personam*.

**Article 23***Garantia d'increment salarial*

El personal afectat per aquest Conveni que treballi en empreses que tinguin salaris reconeguts superiors als establerts en la taula salarial annexa, hauran d'efectuar les actualitzacions i les revisions següents.

Sobre el salari a 31-12-2006 i amb efectes de l'1.1.2007: 3,30%

Sobre el salari a 31-12-2007 i amb efectes de l'1.1.2008: l'IPC real autonòmic de l'any 2007 més un 0,50%

Sobre el salari a 31-12-2008 i amb efectes de l'1.1.2009: l'IPC real autonòmic de l'any 2008 més un 0,50%

Sobre el salari a 31-12-2009 i amb efectes de l'1.1.2010: l'IPC real autonòmic de l'any 2009 més un 0,50%

A l'efecte del que estableix aquest article, tenen la consideració de salari les retribucions percebudes pels treballadors, excloent-ne les subjectes a qualitat o quantitat de feina, producció i/o vendes, els plus obligatoris i les que comportin una millora de les prestacions de la Seguretat Social. En el cas de les empreses els plus de les quals no diferencien les quantitats sotmeses a quantitat o qualitat de feina, producció i/o vendes, s'entén que tenen aquesta consideració el 50% de les percebudes a l'aprovació d'aquest Conveni, tret de pacte entre empresa i treballador.

**Article 24***Clàusula de revisió*

Durant la vigència d'aquest conveni aquesta clàusula queda anul·lada.

**Article 25***Dietes i desplaçaments*

S'estableix una mitja dieta de 10,05 euros i una dieta sencera de 23,50 euros per als treballadors que, per necessitats de l'empresa, hagin de desplaçar-se del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi dinar a casa seva.

Els treballadors que es troben afectats pel que s'acaba d'establir tenen dret a la compensació de la major despesa que els suposi aquest desplaçament. Si cal utilitzar

el vehicle propi, s'ha de compensar amb la quantitat de 0,21 euros per quilòmetre recorregut.

#### CAPÍTOL 6

##### *Règim disciplinari*

#### Article 26

##### *Potestat sancionadora*

L'empresa pot 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 27

##### *Classes de faltes*

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

#### Article 28

##### *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat 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'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu a l'empresa o hagi causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de neteja 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 degudes.
9. Faltar 1 dia de feina sense la deguda autorització o causa justificada.

#### Article 29

##### *Faltes greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o d'ella es deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones pot 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 firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que hi transcendeixi.
6. Utilitzar per a ús propi articles, béns o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que existeixi autorització.



7. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i si ha hagut sanció o amonestació per escrit.

#### Article 30

##### *Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 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 la feina, 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 la seva activitat.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes a materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta empresa el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i batusses 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 el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme fent-se valer d'una posició jeràrquica, suposa 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 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 en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut a les lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.
16. Assajament sexual: Entenent per tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o acció, desenvolupada en el àmbit laboral i que sigui ofensiva per al treballador o treballadora objecte de la mateixa.
17. Assajament moral: Entenent com a factor de risc psicosocial que es manifesta per una conducta abusiva, gest, paraula, comportament, actitud, etc. que atempti per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, ficant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

Nota comú per als apartats 16 i 17:

La persona que pateixi qualsevol dels assajaments definits, sexual o moral, ho ficarà en coneixement de la Direcció de la empresa i dels representats dels treballadors, en un termini no superior als quinze dies naturals, per a que per part de la

Direcció instrueixi el oportú expedient que haurà de quedar acabat en un termini d'un mes a partir de la notificació per part de la part interessada.

En cas de la no ficada en coneixement de la Direcció de les dos formes d'assajament indicades, serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat per part de la empresa en els mateixos, qui haurà de protegir la continuïtat en el lloc de treball per a la persona objecte dels assajaments.

#### Article 31

##### *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 requereix comunicació escrita al treballador, on ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos a l'Estatut dels treballadors.

#### Article 32

##### *Sancions màximes*

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball.

#### Article 33

##### *Prescripció*

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

Faltes lleus: als 10 dies.

Faltes greus: als 20 dies.

Faltes molt greus: als 60 dies.

Tots aquests 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 7

#### *Altres disposicions*

#### Article 34

##### *Drets sindicals*

Es reconeixen als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa els drets establerts per la legislació laboral vigent.

#### Article 35

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

Sempre que tots dos cònjuges treballin, un d'ells pot obtenir una excedència per paternitat o maternitat. Durant el primer any d'aquesta 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 categoria equivalent.

L'esmentada excedència no pot ser superior a 3 anys, tant que el fill ho sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest.

El treballador o treballadora acollit a aquesta excedència que no sol·liciti el seu reingrés 1 mes abans de finalitzada aquesta excedència causa baixa definitiva a l'empresa.

La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar necessàriament per escrit, i l'empresa està obligada a subscriure l'oportú justificant de recepció d'aquesta comunicació.

Per tot allò que no es recull en aquest article s'ha d'aplicar la llei 39/1999, de 5 de novembre a fi de promoure la bona convivència de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

#### Article 36

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

Els dies de baixa per incapacitat temporal amb hospitalització que s'escaiguin durant els períodes de vacances no s'han de comptabilitzar com a gaudits pels treballadors afectats, sinó que els han de gaudir posteriorment, dins de l'any natural.

#### Article 37

##### *Malaltia i accidents*

Durant el període d'incapacitat temporal, les empreses han d'abonar als empleats en situació de baixa per malaltia (amb un període de carència de 15 dies) o per accident, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que percebin de les empreses en situació d'activitat laboral com a conceptes salarials de conveni, tret de les primes o plus per producció o vendes i descomptant-ne les prestacions que, si és el cas, percebin els interessats de la seguretat social.

A les empreses en què el treballador gaudeixi d'unes condicions més beneficioses que les que esmenta aquest article, aquestes li han de ser respectades pel principi de garantia *ad personam*.

#### Article 38

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

Les empreses afectades per aquest Conveni, durant la seva vigència han de subscriure per als seus treballadors un pòlissa d'assegurança per accidents que cobreixi les incidències per mort o per invalidesa absoluta per l'import de 24.000 euros i 30.000 euros en cada cas. Aquesta pòlissa cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia en un lloc visible del centre de treball.

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

1r Mort.

2n Invalidesa absoluta per a qualsevol mena d'activitat remunerada.

Les empreses que hagin concertat l'assegurança esmentada i estiguin al corrent del pagament de la prima corresponent queden excloses expressament de qualsevol reclamació que puguin presentar els afectats, en el cas que el sinistre fos rebutjat per l'entitat d'assegurances.

El que estableix aquest article no és aplicable en aquelles empreses que tinguin establert, o estableixin, amb els seus treballadors sistemes de protecció, individuals o col·lectius, superiors al que aquí es fixa, que s'hauran de respectar, o fons de pensions.

#### Article 39

##### *Vendes als treballadors*

Les empreses han de vendre als seus treballadors, per al seu ús personal, aquells productes de venda en l'establiment, a preu de cost més les despeses generals.

#### Article 40

##### *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 en els centres de treball i en les empreses que

tinguin per finalitat 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'ha d'aplicar la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i altra normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta 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 allò que no es preveu expressament en aquest capítol, ha de ser de plena aplicació.

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

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

La consecució de l'esmentat dret de protecció s'ha de procurar a través de l'adopció per part de 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 en consonància amb els següents criteris i declaracions generals.

#### 40.1 Principis generals.

##### 40.1.1 De l'acció preventiva.

L'acció preventiva està inspirada en els següents principis:

Evitar i combatre els riscos en el seu origen.

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

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

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

Planificar la prevenció.

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

#### 40.2 Delegats de prevenció.

40.2.1 Els delegats de prevenció han de ser elegits d'entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors, conforme a l'escala establerta a l'article 35 de la Llei, amb excepció del tram de cinquanta a cent treballadors, en el qual el nombre de delegats de prevenció ha de ser de tres. En els centres de treball de fins a trenta treballadors el delegat de personal ha de ser el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de treballadors està entre trenta-un i quaranta-nou treballadors hi ha d'haver un delegat de prevenció que és escollit entre tota la plantilla de treballadors.

40.2.2 Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot el que està relacionat amb garanties i secret professional, cal atènyer-se al que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

40.2.3 Ha de ser d'aplicació als delegats de prevenció el que es preveu a l'article 37 de la Llei 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors. Poden utilitzar hores sindicals per a la realització de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o Comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció treballadors de plantilla que no tinguin càrrec de representació sindical, la seva decisió comporta al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant això, és 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 qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a l'article 36.2.a) i 36.2.c) de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

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

#### 40.3 Comitès de seguretat i salut

40.3.1 En els centres de cinquanta o més treballadors s'ha de constituir un Comitè de seguretat i salut, que ha d'estar format, tal i com es preveu a l'article 38 de l'esmentada Llei, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

Participen amb veu però sense vot a 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 és mensual i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El Comitè ha d'adoptar les seves pròpies normes de funcionament.

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

40.3.2 L'empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert per la Llei de referència, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18.1, i següents.

#### 40.4 Comitè de seguretat i salut d'àmbit sectorial

40.4.1 Es constitueixen comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, compostos de forma paritària per empresaris i sindicats, el nombre de cada un d'ells depèn de l'àmbit territorial i de les especials característiques d'accidentabilitat (o indicadors de salut), grandària de les empreses, etc.

40.4.2 Les competències i funcions d'aquests comitès sectorials són anàlogues a les que determina la llei per als Comitès de seguretat i salut de centre de treball.

40.4.3 Els representants dels treballadors/es en aquests Comitès tenen les competències, facultats i garanties que la Llei recull en els articles 36 i 37.

40.4.4 Els empresaris han de garantir els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament de la feina tant del Comitè com dels representants sindicals.

#### 40.5 Planificació de la prevenció

Amb la finalitat de donar compliment al principi general de prevenció, i sens perjudici del que s'estableix a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altres clàusules del present Conveni, ambdues parts acorden que a les empreses del seu àmbit s'ha d'establir la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

#### 40.6 Avaluació de riscos

40.6.1 En aquest apartat cal atènyer-se al que es preveu a l'article 16 de la Llei anteriorment esmentada, donant-lo per reproduït en la seva integritat.

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

#### 40.7 Vigilància de la salut

40.7.1 L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos a l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

40.7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal i com es preveu a la llei, ha de respectar, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador, i la confidència de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de seguretat i salut té dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, i la direcció es reserva el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

40.7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics, i s'han d'adequar a les condicions de treball en cada lloc de treball. Aquests reconeixements han de ser de periodicitat màxima anual.

40.7.4 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, hi tinguin major vulnerabilitat, la vigilància de la salut s'ha de fer de manera particular.

#### 40.8 Protecció a la maternitat

L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats a l'avaluació que s'esmenta a 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 a l'article 26 de l'esmentada Llei.

#### 40.9 Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals es farà amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió podrà ser a través del Comitè de seguretat i salut, els delegats de prevenció o el Comitè d'empresa.

#### 40.10 Llei d'Igualtat

Les parts firmants del present conveni, es comprometen a aplicar lo previst en la Llei Orgànica 3/2007 sobre la igualtat efectiva de dones i homes.

### Article 41

#### *Comissió mixta*

A l'efecte d'aquest Conveni i de dirimir les diferències d'aplicació que poden sorgir en les matèries relacionades, s'acorda la constitució d'una Comissió mixta d'interpretació del Conveni.

Són vocals d'aquesta Comissió mixta els representants de les centrals sindicals i de les patronals signants del Conveni que hagin format part de la Comissió deliberant; hi ha d'haver quatre vocals en representació de cada part. La Comissió mixta, si s'escau, pot tenir un president elegit per totes dues parts.

Les funcions de la Comissió mixta són les següents:

- Interpretació de l'aplicació de totes les clàusules d'aquest Conveni.
- Arbitratge de tots els problemes i totes les qüestions que se segueixin de l'aplicació del Conveni o dels supòsits previstos concretament en el seu text.
- Vigilància del compliment del que ha estat pactat.
- Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts.
- Totes aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni.

Les funcions i les activitats de la Comissió mixta d'interpretació del Conveni no poden obstruir en cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes per l'Estatut dels treballadors i les normes concordants, d'acord amb la forma i l'abast regulats pels textos legals esmentats.

Aquesta Comissió s'ha de reunir almenys un cop cada 3 mesos.

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió mixta del Conveni tots aquells dubtes, les discrepàncies i els conflictes que hi pugui haver a conseqüència de la interpretació i de l'aplicació del Conveni perquè aquesta Comissió emeti un dictamen prèviament a qualsevol informació a les parts discrepants.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

## Primera

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

## Segona

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

<u>Taula salarial 2007</u>	<u>Euros mensuals</u>
Nivell I.....	1.285
- Llicenciat de grau superior	
Nivell II	1.180
- Director de botiga	
Nivell III.....	1.115
- Director Tècnic	
- Òptic diplomad(1)	
- Audioprotetista	
- Analista	
- Encarregat de taller	
Nivell IV .....	1.005
- Oficial de 1ª administratiu	
- Programador	
- Dependent major	
- Oficial de 1ª de taller	
Nivell V .....	845
- Oficial de 2ª administratiu	
- Dependent de 1ª	
- Caixer	
- Oficial de 2ª de taller	
- Encarregat de magatzem	
- F.P. òptica i d'audioprotetista	
Nivell VI .....	775
- Dependent de 2ª	
- Auxiliar Administratiu de 1ª	
- F.P. òptica i audiprotetista en pràctiques	
- Ajudant de tenda	
- Auxiliar de caixa	
- Ajudant de taller	
- Auxiliar de magatzem	
- Conserge	
- Ascensorista	
- Repartidor-Motorista	
Nivell VII.....	650
- Auxiliar administratiu de 2ª	
- Mosso de botiga	
- Mosso de taller	
- Mosso de magatzem	
- Personal de neteja	

Nivell VIII..... 600

- Contractes de formació
- Aprenent de 1<sup>a</sup> en contractes vigents a l'actualitat.

Nivell IX ..... 560

- Aprenents de 2<sup>a</sup> en contractes vigents a l'actualitat.

Notes:

(1) Plus regentat: L'òptic diplomad si realitza, simultàniament, les funcions d'òptic i les de director de la botiga, té dret a un plus anomenat regentat de 150 euros mensuals.

(07.281.118)

---



**RESOLUCIÓ**

*TRE/3248/2007, d'11 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació de l'article 84 del Conveni col·lectiu de treball per al sector de l'ensenyament privat de Catalunya (codi de conveni 7900575).*

Vista la modificació de l'article 84 del Conveni col·lectiu de treball per al sector de l'ensenyament privat de Catalunya, subscripta per la part empresarial pels representants d'APSEC, de FCCE, d'AEC, i de CCAEC, i per la part social pels representants de CCOO, d'UGT, i d'USOC el 27 d'abril de 2006, i d'acord amb el que estableixen l'article 2.b) del RD 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, 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 d'aplicació,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de la modificació de l'article 84 del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'ensenyament privat de Catalunya (codi de conveni 7900575) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.
- 2 Disposar que la modificació esmentada 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, 11 d'octubre de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director general de Relacions Laborals

*Transcripció de l'original signat per les parts*

**ACORD**

*de modificació de l'article 84 del IV Conveni de l'ensenyament privat de Catalunya*

**Article 84**

Els treballadors tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en que tinguin un mínim de 15 anys de servei a l'empresa i hagin complert un mínim de 55 anys d'edat.

Quan el treballador compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol pagament.

L'import del premi serà de tres mensualitats extraordinàries pels primers 15 anys de servei i una mensualitat més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es meritaren parts proporcionals.

L'import d'aquestes mensualitats extraordinàries que componen el premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà amb la nòmina del mes següent a la seva sol·licitud, excepte en aquells casos que s'estengui la relació laboral amb l'empresa, que s'abonarà en el moment en què es produeixi l'esmentada extinció. En el supòsit que el treballador sol·liciti l'esmentat premi mentre està en situació de jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

Excepcionalment, amb caràcter transitori, per tal d'adequar-se a aquesta situació s'estableix el següent calendari de pagament: