

el moment de demanar el fons, i acompanyats d'una relació numerada.

c) Indicació, si s'escau, dels criteris de repartiment dels costos generals i/o indirectes incorporats en la relació esmentada a l'apartat a).

d) Una relació detallada d'altres ingressos o subvencions que hagin finançat l'activitat subvencionada amb indicació de l'import i la seva procedència.

13.2 El/La beneficiari/ària de fons d'import inferior a 60.000 euros ha de presentar a l'EADC, en els terminis que s'indiquen, la documentació exigida a la base 13.1 excepte els justificants de les despeses a què fa referència la lletra b) de l'apartat 2. En lloc de les factures i comprovants esmentats, l'EADC comprova l'aplicació correcta del fons sol·licitant determinats justificants mitjançant la tècnica de mostreig combinat.

13.3 En cas que l'activitat subvencionada s'hagi realitzat amb anterioritat a la notificació de la concessió de la subvenció, el termini per presentar la documentació és de un mes des de la notificació de la Resolució de concessió.

En cas que l'activitat subvencionada s'hagi realitzat amb posterioritat a la concessió de la subvenció, el termini per presentar la documentació esmentada és de dos mesos des de la realització de l'activitat, excepte en els casos d'activitats realitzades el mes de desembre, en què el termini de presentació de justificants és com a màxim el 31 de gener de 2008.

—14 Obligacions dels/les beneficiaris/àries

A més de l'obligació de justificació descrita a la base anterior, els/es beneficiaris/àries dels fons tenen les obligacions següents:

a) Notificar per escrit a l'EADC qualsevol canvi en el projecte o calendari presentats. La comissió assessora prevista a la base 8 valora la modificació i l'EADC comunica per escrit la seva acceptació o no acceptació.

b) Notificar a l'EADC els ajuts obtinguts, a més dels ja consignats a la sol·licitud de subvenció, d'altres administracions públiques, entitats o empreses privades.

c) Incloure, en la documentació i mitjans de difusió que es derivin de l'activitat subvencionada, el logotip del Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació de la Generalitat de Catalunya i indicar que s'ha efectuat amb la seva col·laboració.

d) Prestar col·laboració i facilitar la documentació i informació que els sigui requerida respecte a l'activitat per a la qual es concedeixen els fons i sotmetre's a les actuacions de comprovació i control de l'EADC, de la Intervenció General de la Generalitat, de la Sindicatura de Comptes i altres òrgans competents d'acord amb la normativa aplicable.

e) Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons mentre puguin ser objecte de les actuacions de comprovació i control.

f) La persona beneficiària autoritza l'EADC a fer servir el material documental que generi el projecte per a usos de divulgació d'aquest fons.

g) Altres obligacions previstes a la normativa de subvencions aplicable a aquesta convocatòria.

—15 Revisió dels ajuts

L'EADC té la facultat de revisar els ajuts concedits i modificar l'Acord de concessió en el cas

d'alteració de les condicions que s'han tingut en compte per a la concessió del fons.

—16 Reintegrament

Es pot procedir al reintegrament total o parcialment de la subvenció concedida, amb l'obligació de retornar els imports rebuts i l'interès de demora corresponent, si s'escau, en els següents supòsits:

a) Obtenció del fons falsejant les condicions exigides per rebre'l o ocultant aquelles que ho haguessin impedit.

b) Incompliment total o parcial pel/per la beneficiari/ària de la finalitat per a la qual es va concedir el fons.

c) Incompliment pel/per la beneficiari/ària de l'obligació de justificació o la justificació insuficient.

d) Incompliment de l'obligació d'adoptar les mesures de difusió del caràcter públic del finançament esmentades en la base 14.c).

e) La no-acceptació per part de l'EADC dels canvis esmentats a la base 14.a).

f) Resistència, excusa, obstrucció o negativa a les actuacions de comprovació i control financer esmentades a la base 14.d), així com l'incompliment de les obligacions comptables, registrals o de conservació de documents quan d'aquest fet es derivi la impossibilitat de verificar la utilització dels fons rebuts, el compliment de l'objectiu, la realitat i la regularitat de l'activitat subvencionada, o la concurrència de subvencions, ajudes, ingressos o recursos per la mateixa finalitat procedents de qualsevol administració o ens públic o privat.

g) Incompliment dels requisits establerts als articles 32.1, 32.3 i 36.4 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística, que siguin exigibles.

h) Incompliment de les restants obligacions previstes en aquestes bases.

i) Qualsevol altra causa de reintegrament prevista a la normativa de subvencions aplicable a aquesta convocatòria.

(07.079.162)



DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/1094/2007, de 30 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 0805835).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província, subscrit per AECO, AECOP, CCOO i UGT el dia 29 de desembre de 2006, i de conformitat 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; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 0805835) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 30 de gener de 2007

p.s. del director
(art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre)

BEATRIU LABOR I SAMSÓ
Secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per a l'any 2006

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Ambits funcional i territorial

Aquest Conveni s'aplica a tots els treballadors i a totes les empreses que presten servei als centres de treball establerts o que s'estableixin a la província de Barcelona, tant si tenen el domicili social en aquesta província com si no l'hi tenen, i que 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

Ambit temporal

Aquest Conveni entra en vigor l'endemà de la seva publicació i la seva durada és d'1 any, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2006, sens perjudici del que estableix la disposició addicional 1.

Les condicions econòmiques s'han de retrotraure a l'1 de gener de 2006.

Article 3

Pròrroga

Aquest Conveni s'ha de prorrogar pel mateix temps per al qual ara se subscriu si no és denunciat abans del seu venciment o del venciment de qualsevol de les seves pròrrogues per una de les parts amb una antelació mínima d'1 mes, amb la comunicació escrita a l'altra part.

Article 4

Absorció i compensació

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables totalment i en 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.

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, sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, en el supòsit que l'autoritat competent en l'exercici de les seves facultats no l'aprovi, aquest Conveni ha de quedar sense eficàcia pràctica i se n'ha de reconsiderar el contingut, tret que es tracti d'aspectes concrets, cas en què es reconsideraria el capítol que conté aquests aspectes.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina

Article 7

Organització

L'organització de la feina, incloent-hi la distribució, és facultat de la direcció de l'empresa;

sobre això són d'aplicació les normes establertes per l'Estatut dels treballadors vigent.

Article 8

Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut de la categoria i del salari i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han d'exercir 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 en còmput setmanal té una durada màxima de 40 hores i en còmput anual no pot ultrapassar les 1.780 hores per al present any 2006, sense que això prejutgi l'horari comercial, que ha de ser determinat per l'empresa.

Per a les jornades continuades, cal establir un temps de descans d'una durada mínima de 15 minuts, que ha de tenir la consideració de temps de feina efectiva.

A l'efecte del que s'expressa en aquest article, cal entendre per jornada continuada la que s'exerceix ininterrompudament, sense descans per al dinar. En conseqüència, les jornades de les empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn dels treballadors per al dinar, no tenen la consideració de jornada continuada.

2. Les empreses i els representants dels treballadors i, en absència d'aquests, els treballadors afectats per aquest Conveni poden negociar 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% respecte a les que es pacten en aquest Conveni, sempre que no s'excedeixi els 10 minuts després de l'hora de tancar, estan exemptes de la compensació que preveu el paràgraf anterior, sens perjudici del que estableix la legislació vigent sobre jornada màxima legal.

A les empreses que, en el moment d'aprovar-se aquest Conveni, tinguin establert un sistema propi de compensació, cal mantenir-ne la vigència, tret d'acord entre les parts.

3. Pel que fa les empreses en què per costum o per tradició es gaudeix d'algun dia festiu concret, a més 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.

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'excedent resultant ha de compensar-se amb 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 gaudi 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 tot 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 30 dies naturals i preferentment en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre, tots dos inclosos, per Setmana Santa i per Nadal (del 22 de desembre al 10 de gener). Si per necessitat de l'empresa cal gaudir-les en els períodes restants de l'any, el treballador ha de ser compensat amb 1 dia més de vacances per setmana gaudida fora del període esmentat.

Pel que fa a les empreses o els centres de treball que no tanquin per vacances, en el calendari laboral s'ha de fixar el període de gaudi de les vacances d'acord amb el que estableix aquest article. Entre les empreses i els representants dels treballadors o els treballadors, en absència dels representants, s'han d'establir els sistemes necessaris per aconseguir uns principis d'equitat i igualtat que garanteixin 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

Previ avís i amb justificació, el treballador 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 a segon grau de consanguinitat o afinitat.

b) 2 dies per naixement d'un fill o filles, un dels quals ha de coincidir amb un dia hàbil a efectes d'inscripció en el Registre Civil i que es poden ampliar en 2 més en cas d'intervenció quirúrgica (cesària).

2 dies naturals en cas d'hospitalització, greu malaltia diagnosticada pel facultatiu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que es poden ampliar a 4 quan hi hagi necessitat de desplaçament a una distància superior a 50 quilòmetres del seu domicili habitual. Quan afecti pares, fills o cònjuge, s'amplia a 1 dia més. En situacions excepcionals (mort) es pot ampliar aquesta llicència sense retribució, mitjançant acord entre treballador i empresa.

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

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

En el cas que, per aquest motiu, el treballador necessiti desplaçar-se a una distància superior a 50 quilòmetres del seu domicili habitual, el termini s'allarga a 4 dies.

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 consigni 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 més d'un 20% de les hores laborables en 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, s'ha de descomptar l'import d'aquesta del salari a què tingui dret a l'empresa. No es considera a l'efecte 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 feina, que poden dividir en 2 fraccions. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en el cas que ambdós treballin.

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

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

La reducció de jornada prevista en el present article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'al·letament i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats f) i g) d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què s'ha de reincorporar a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la del present article han de ser resoltes pel procediment previst legalment per a això.

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

Article 14

Correcció de l'absentisme

Durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors que no faltin al seu lloc de treball, tret dels permisos que estableix l'article 13, tenen 1 dia més de vacances, que han de gaudir, de comú acord amb l'empresa, durant l'any següent.

El treballador pot triar el dia, si avisa amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que no afecti l'organització del centre.

CAPÍTOL 4

Contractació

Article 15

Contracte de treball en pràctiques

15.1 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.

15.2 Durada. Durada mínima de 6 mesos, que es pot prorrogar fins a 2 anys com a màxim. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

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

15.4 Retribució. Per a les categories la retribució específica de les quals no estigui prevista a la taula salarial en la seva condició de pràctiques, el salari és un 75%, per al primer any de contractació, i un 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

16.1 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 requereix

titulació universitària o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com a equivalent.

16.2 Nombre de contractes que poden realitzar-se. En centres de treball de fins a 5 treballadors: 1 empleat en formació.

En centres de treball a partir de 6 treballadors, si hi ha pla formatiu d'empresa o si l'empresa està acollida a un pla agrupat, un 20% de la plantilla d'aquest centre, arrodonint a l'alça. Si no existeix aquest pla de formació, el percentatge ha de ser d'un 10% de la plantilla.

16.3 Durada. Una durada mínima de 6 mesos, que es pot prorrogar fins a 3 anys com a màxim. La durada mínima de cada pròrroga ha de ser de 6 mesos.

Temps dedicat a la formació. Respectant un 15% de la jornada fixada en el Conveni, 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 percebut 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.

16.4 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

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, poden tenir una durada d'11 mesos dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

CAPÍTOL 5

Condicions econòmiques

Article 18

Conceptes retributius

La retribució global dels treballadors està formada pels conceptes següents:

- Salari base
- Antiguitat
- Gratificacions extraordinàries

Article 19

Salari base

És el que estableixen les taules salarials annexes per a cada categoria que té la consideració de salari base mínim del sector per a l'any 2006, en què s'ha establert un increment del 3,5% sobre les taules revisades de l'any 2005.

Article 20

Antiguitat

S'estableix un plus d'antiguitat d'un 5% sobre el salari base per cada trienni de permanència en l'empresa.

L'acumulació dels increments per antiguitat no pot suposar, en cap cas, més d'un 10% als 5 anys, d'un 25% als 15 anys, d'un 40% als 20 anys i d'un 60%, com a màxim, als 25 anys.

Article 21*Gratificacions extraordinàries*

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

- a) Beneficis: cal abonar-la abans del 31 de març de cada any.
- b) Vacances: cal abonar-la abans del 16 de juliol de cada any.
- c) Nadal: cal abonar-la el 22 de desembre de cada any.

Les gratificacions extraordinàries esmentades corresponen a 1 mes de salari base més el plus d'antiguitat.

Article 22*Garantia d'increment salarial*

El personal regit per aquest Conveni que gaudeixi de condicions econòmiques superiors a les que s'hi estableixen ha de tenir un increment mínim per a l'any 2006 del 3% sobre el salari anual total de l'any 2005.

A l'efecte del que estableix aquest article, tenen la consideració de salari les retribucions percebudes pels treballadors, excloent-ne les vinculades a qualitat o quantitat de feina, producció i/o vendes, els plusos obligatoris i les que comportin una millora de les prestacions de la Seguretat Social. En el cas de les empreses els plusos 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 quan s'aprovi aquest Conveni, tret de pacte entre empresa i treballador.

Article 23*Clàusula de revisió*

No s'estableix revisió en cap supòsit, ni pagament d'endarreriments per aquest concepte.

Article 24*Dietes i desplaçaments*

S'estableix una mitja dieta de 9,06 euros i una dieta completa de 17,64 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 menjar a casa seva. En el cas dels treballadors de l'àrea metropolitana de Barcelona i la mancomunitat Sabadell-Terrassa, la compensació els ha de ser reconeguda quan el desplaçament es realitzi fora d'aquesta àrea.

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 0,23 euros per quilòmetre recorregut.

CAPÍTOL 6*Règim disciplinari***Article 25***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 26*Classes de faltes*

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

Article 27*Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina que excedeixi els 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar quan calgui la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petites descures 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, a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu per a l'empresa o causa un risc per a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la 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 28*Faltes greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina que excedeixi els 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència de la direcció de l'empresa o qui es trobi 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 una vulneració manifesta de la disciplina en el treball o se'n deriva un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. Una descurança 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 arribin al públic.
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 hi hagi 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 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i si ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 29*Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina en 1 any sense la deguda autorització o causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'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 durant la jornada laboral, així com la competència deslleial en la seva activitat en qualsevol supòsit.
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 dels 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. La falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o de fet 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, si se'n deriva un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embraguesa habitual i la drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embraguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.
14. La disminució continuada i voluntària del rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per un dret reconegut a les lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 30*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 31

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 en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau de màxim.

Article 32

Prescripció

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

- Faltes lleus: al cap de 10 dies.
- Faltes greus: al cap de 20 dies.
- Faltes molt greus: al cap de 60 dies.

Tots aquests terminis comptats a partir de la data en què l'empresa té coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 7

Altres disposicions

Article 33

Drets sindicals

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

Article 34

Excedències per cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar a partir de la finalització de la baixa maternal o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, 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 pugui valer-se per si mateix, i no exerceix cap activitat retribuïda. Quan es tracta de pares, cònjuge o fills amb ingressos inferiors a 1,5 vegades l'SMI es pot ampliar en 1 any més.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta

excedència dona fi al que, si s'escau, es gaudeixi fins ara.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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.

Article 34 bis

Suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball

En el cas de part, la suspensió té una durada de 16 setmanes, que s'han de gaudir de manera ininterrompuda, ampliables en el cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que quedi del període de suspensió.

No obstant això anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació a la feina de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, la suspensió ha de tenir una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de suspensió ha de ser, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 8 anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas de la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

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

Els períodes als quals es refereix el present article poden gaudir-se en règim de jornada completa o temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats.

En els casos d'adopció internacionals, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 35

Jubilació

De comú acord, les empreses i els treballadors poden pactar jubilacions anticipades als 64 anys, de conformitat amb el que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol; les empreses els han de substituir per altres treballadors d'acord amb les condicions previstes pel Reial decret esmentat.

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 plusos per producció o vendes i descomptant-ne les prestacions que percebin els interessats de la Seguretat Social, si s'escau.

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 regides per aquest Conveni es comprometen a contractar una assegurança d'accidents que cobreixi la jornada laboral i també el trasllat del treballador del seu domicili al centre de treball i viceversa pel camí habitual, en cas d'invalidesa o mort, per a tots el treballadors regits per aquest Conveni, amb un capital assegurat d'11.233,86 euros.

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

1. Mort.
2. 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 sigui rebutjat per l'entitat d'assegurances.

El que estableix aquest article no és aplicable en les 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'han de respectar, o fons de pensions.

Article 39

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 la 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-ne la salut.

En totes les 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 desplegament i la normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desplegament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa pel que fa a allò que no es preveu expressament en aquest capítol han de ser de plena aplicació.

En el cas que la normativa esmentada sigui 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 aquest efecte, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior en consonància amb els criteris i les declaracions generals següents:

39.1 Principis generals

39.1.1 Acció preventiva

L'acció preventiva està inspirada en els següents principis:

Evitar i combatre els riscos en el seu origen. Avaluat els que no es puguin evitar, tenint en compte l'evolució de la tècnica.

Substituir el 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.

39.2 Delegats de prevenció

39.2.1 Els delegats de prevenció han de ser elegits entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors, segons l'escala establerta a l'article 35 de la Llei, a excepció del tram de 50 a 100 treballadors, en el qual el nombre de delegats de prevenció ha de ser de 3. En els centres de treball de fins a 30 treballadors el delegat de personal ha de ser el delegat de prevenció, i en els centres de treball en què el nombre de treballadors és entre 31 i 49 treballadors hi ha d'haver 1 delegat de prevenció, que és escollit entre tota la plantilla de treballadors.

39.2.2 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.

39.2.3 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 com a temps efectiu de treball en tot cas, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut laborals i a altres reunions 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, 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.

39.3 Comitès de seguretat i salut

39.3.1 En els centres de 50 treballadors o més s'ha de constituir un comitè de seguretat i salut, que tal com es preveu a l'article 38 de l'esmentada Llei ha d'estar format pels delegats de prevenció, d'una banda, 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 a qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que 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.

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

39.4 Comitè de seguretat i salut d'àmbit sectorial

39.4.1 S'han de constituir 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 dels seus accidents (o indicadors de salut), grandària de les empreses, etc.

39.4.2 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.

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

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

39.5 Planificació de la prevenció

Amb la finalitat de donar compliment al principi general de prevenció, 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 de la manera següent:

39.6 Avaluació de riscos

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

39.6.2 Les organitzacions signants del present acord han de promoure que els seus afiliats assisteixin a cursos de formació sobre aquesta matèria.

39.7 Vigilància de la salut

39.7.1 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 en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

39.7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal 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 l'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.

39.7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics i s'han d'adequar a les matèries primes o additius que es manipulen en cada lloc de treball. Aquests reconeixements han de tenir una periodicitat anual com a màxim.

39.7.4 Pel que fa als treballadors i grups de treballadors que, per les característiques personals, les condicions de major exposició a riscos

o altres circumstàncies, tinguin una major vulnerabilitat, la vigilància de la salut s'ha de fer d'una manera particular.

39.8 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.

39.9 Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de comunicar prèviament als representants dels treballadors i en absència d'aquells als mateixos treballadors. Aquesta comunicació pot realitzar-se a través del comitè de seguretat i salut, els delegats/ades de prevenció o el comitè d'empresa.

Article 40

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 de la Comissió Mixta per a la 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 4 vocals en representació de cada part. La Comissió Mixta, si 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 derivin 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 les altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni.

Les funcions i les activitats de la Comissió Mixta per a la 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 1 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 puguin 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.

incloses en l'àmbit d'aquest Conveni que sigui aplicat a partir de la data de la signatura.

2. 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.

En conseqüència, ambdues parts en representació dels treballadors i de les empreses compresos 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, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 40 (Mobilitat geogràfica), 47 (Suspensió del contracte de treball) i 51 (Resolució del contracte de treball), del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

3. La formació contínua exerceix una funció adaptació permanent a l'evolució de les professions i del conjunt de llocs de treball, de millora de les competències i la qualificació dels treballadors i treballadores, indispensable per enfortir la

situació de competitivitat de les empreses, així com d'adaptació a les noves realitats productives per mantenir l'empleabilitat i la possibilitat de promoció professional.

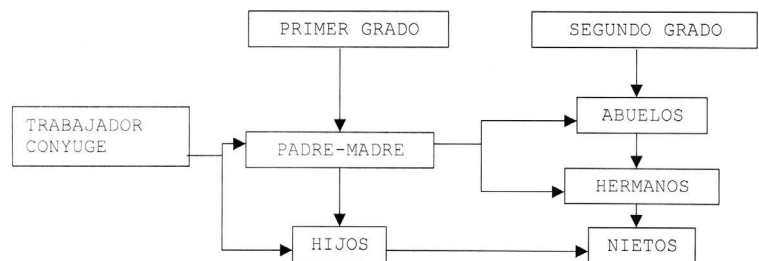
Les organitzacions signants del present Conveni subscriuen en tots els seus termes el 3r Acord nacional de formació contínua en l'àmbit funcional i territorial de l'esmentat Conveni, per aquest motiu s'ha de constituir una Comissió Paritària de Formació Contínua, composta per 4 representants de la part empresarial i 4 representants de la part social, amb la finalitat d'elaborar estudis sobre l'evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, tendents a dinamitzar i promoure plans de formació dirigits a les empreses i treballadors del sector.

4. S'ha de crear una Comissió perquè durant la vigència del present Conveni es faci l'estudi de les funcions professionals de les diferents categories i revisió dels nivells de la taula salarial. Aquesta Comissió ha d'estar constituïda com a màxim el 31 d'octubre de 2001.

5. Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'articulat en el qual es fa referència al parentiu i els seus diferents graus tant de consanguinitat com d'afinitat, s'especifica a continuació quadre explicatiu d'això.

ANNEX 1

Graus de consanguinitat i afinitat



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

DISPOSICIONS ADICIONALS

- Sens perjudici del que estableix l'article 2, les parts signants recomanen a les empreses

ANNEX 2

Taula salarial per a l'any 2006

C: categoria; E: euros.

C	E
Nivell 1 1.428,31	
Director	
Òptic diplomad regent	
Nivell 2 1.311,31	
Cap superior	
Contactòleg-òptic diplomad	
Encarregat de botiga	
Nivell 3 1.241,78	
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomad	
Audioprotesista	
Analista	
Dependent major	
Encarregat de taller	
Nivell 4 1.116,57	
Oficial de primera administratiu	
Programador	
Òptic diplomad en pràctiques	
Dependent de primera	
Oficial de primera de taller	
Nivell 5 940,04	
Oficial de segona administratiu	
Dependent de segona	
Caixer	
Oficial de segona de taller	
Encarregat de magatzem	
FP òptica i d'audioprotesista	
Nivell 6 861,42	
Auxiliar administratiu de primera	
FP òptica i audioprotesista en pràctiques	
Ajudant de botiga	
Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Conserge	
Ascensorista	
Repartidor-motorista	
Nivell 7 722,29	
Auxiliar administratiu de segona	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	
Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Nivell 8 567,88	
Contractes de formació	
Aprent de primera durant la vigència dels contractes en vigor actualment	
Nivell 9 536,99	
Aprent de segona durant la vigència dels contractes en vigor actualment	

(07.046.071)

CONSELL DE TREBALL,
ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA

RESOLUCIÓ

TRE/1112/2007, de 27 de març, per la qual es convoca el premi anual Tesis doctorals del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya,

i s'aproven les bases que n'han de regir la concessió.

L'article 2, apartat 4.g), de la Llei 7/2005, del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya estableix, entre les funcions del CTEESC, la de promoure iniciatives relacionades amb l'estudi, el debat i la difusió de matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals.

Atès el que estableix el capítol 9 de la Llei de finances públiques de Catalunya, que regula el règim jurídic de les subvencions i les transferències de la Generalitat;

Atès l'article 93 de la Llei de finances públiques de Catalunya, que estableix els òrgans competents per a la concessió de les subvencions;

Atès el que disposa l'article 10 de la Llei del CTEESC que enumera les funcions de la persona que n'ocupa la presidència;

Atès que la Comissió Executiva del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, en reunió amb data 5 de febrer de 2007 va determinar el contingut d'aquestes bases, les quals van ser aprovades pel Ple del Consell el dia 26 de març de 2007;

Vist l'informe de la secretària executiva del CTEESC, en què certifica l'existència de crèdit adequat i suficient a la partida CT.01.480.0001 del pressupost del CTEESC per al 2006, prorrogat al 2007,

RESOLC:

Aprovar les bases reguladores del premi Tesis doctorals del CTEESC per al 2007 amb el contingut següent:

—1 Podran ser presentades aquelles tesis doctorals elaborades per a l'obtenció del grau de doctor/a que hagin obtingut la qualificació de *cum laude* a qualsevol universitat catalana durant els anys 2006 o 2007.

—2 Les tesis doctorals es podran presentar en els dos idiomes oficials a Catalunya. També s'admetran aquelles tesis elaborades en un altre idioma, sempre que s'acompanyin de la corresponent síntesi en castellà o català.

—3 Les tesis doctorals han d'estar relacionades amb les matèries competència del CTEESC: economia, món laboral, seguretat i salut, polítiques socials i medi ambient.

—4 Es valoraran especialment els treballs que aportin elements innovadors a les matèries tractades amb vista al futur.

—5 El premi està dotat amb la quantitat de 8.000 euros per a la tesi guanyadora i amb un accèssit de 4.000 euros.

—6 Les tesis premiades hauran de ser originals i seran publicades en llengua catalana pel CTEESC. A aquests efectes, el Consell podrà demanar a l'autor/a la seva adaptació d'extensió a les publicacions habituals del CTEESC, i tots els drets d'edició seran del Consell.

—7 El CTEESC, si ho considera oportú per raó de la temàtica tractada, podrà publicar alguna de

les tesis que no hagin resultat premiades, amb l'autorització de l'autor.

—8 Les tesis s'hauran de lliurar abans del 31 de juliol de 2007 per triplicat, però en cas que es presentin en format electrònic serà suficient amb un exemplar, a la seu del CTEESC, carrer Diputació, 284, de Barcelona, amb una sol·licitud signada per participar en la convocatòria, el DNI de l'autor/a, el certificat acadèmic de qualificació, la síntesi de la tesi, com també el nom del director/a i la data de lectura de la tesi.

—9 El jurat estarà presidit per la presidenta del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya o la persona en què delegui i un màxim de sis persones, proposades per la Comissió Executiva, quatre de les quals almenys han d'ésser membres del CTEESC, i la secretària executiva actuarà de secretària.

—10 El premi es pot declarar desert si cap treball obté el mínim de qualitat requerit segons el judici de la majoria del jurat.

—11 El premi s'atorgarà, si s'escau, abans del 31 de desembre de 2007, en un acte públic.

—12 La preselecció i avaluació posterior de les tesis seleccionades correspon al jurat. El jurat ha d'aixecar actes de les seves deliberacions i ha d'elevat la seva proposta a la presidenta del CTEESC per emetre resolució.

—13 El jurat és l'òrgan de gestió i resolució de tots els dubtes i les incidències que puguin sorgir en l'execució de la convocatòria.

—14 La resolució de concessió del premi exhaureix la via administrativa.

—15 La participació en aquest premi suposa l'acceptació de totes i cadascuna de les bases.

—16 El beneficiari restarà obligat a facilitar tota la informació que li sigui requerida per la Intervenció General de la Generalitat de Catalunya, la Sindicatura de Comptes o altres òrgans competents, d'acord amb la Llei de finances públiques de Catalunya i altres normes aplicables.

Barcelona, 27 de març de 2007

MERCÈ SALA SCHNORKOWSKI
Presidenta

(07.100.042)

