

Endesa Distribución Eléctrica, SL, va posar de manifest la possible afectació sobre la línia de 25 kV Calaf-2.

Tots els informes emesos pels organismes afectats, així com les alegacions presentades com a conseqüència del període d'informació pública han estat tramesos al peticionari el qual ha manifestat la seva acceptació o les observacions que ha estimat convenientes, d'acord amb el que determinen els articles 125 i concordants del Reial Decret 1955/2000.

Les alegacions de caire mediambiental i les seves respostes per part del peticionari es van traslladar a la Ponència Ambiental de Parcs Eòlics per a la seva consideració. Aquest òrgan, en la sessió del dia 26 d'abril de 2005, en relació amb aquest projecte, i havent analitzat els antecedents anteriorment exposats, va formular una declaració d'impacte ambiental i informe integrat favorable assenyalant diverses mesures complementàries de tipus mediambiental que el titular haurà d'incorporar en la fase d'aprovació del projecte executiu de la instal·lació.

La construcció d'aquest parc eòlic es considera necessària per tal de poder aprofitar el potencial eòlic de la zona i cobrir les necessitats de producció elèctrica, així com complir els objectius de participació de les energies renovables en la cobertura de la demanda.

Complerts els tràmits administratius que disposen la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

Vistos els informes favorables dels organismes abans indicats, alguns dels quals han establert condicionants que s'hauran de tenir en compte en l'execució de l'obra;

Atès que, d'acord amb el que disposa l'article 7 del Decret 351/1987, de 23 de novembre, la competència per a autoritzar els centres de producció d'energia de potència superior a 5.000 kVA i les seves ampliacions correspon a la Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial;

#### RESOLC:

—1 Atorgar la condició d'instal·lació de producció elèctrica en règim especial, per a les instal·lacions de referència, incloure-les en el grup b.2.1 segons les classifica el RD 436/2004, i efectuar la seva inscripció provisional en el Registre d'Instal·lacions de Producció Elèctrica en Règim Especial de Catalunya amb el número 1205.

—2 Declarar la utilitat pública de la instal·lació que s'autoritza. Aquesta declaració d'utilitat pública porta implícita la urgent ocupació dels béns i drets afectats que consten a l'annex de l'anunci que es va publicar al DOGC núm. 4226 i al BOE núm. 242, així com les afectacions que s'hi detallen.

—3 Atorgar a l'empresa Parc Eòlic l'Era Bella, SL, l'autorització administrativa del parc eòlic l'Era Bella de 20'04 MW, al terme municipal de

Pujalt, amb les següents característiques tècniques principals:

El parc constarà de 12 aerogeneradors de 1.670 kW cadascun, regulats pel sistema de pas variable i amb orientació activa, formats per torres tubulars de fins a 90 m d'alçada i tres pales de 80 m de diàmetre que inclouen un alternador trifàsic amb rotor bobinat que genera electricitat a 690 V de tensió i es transforma a la tensió de 20 kV mitjançant un transformador de 2.000 kVA.

Les línies internes d'interconnexió a 20 kV seran enterrades i compostades per cables d'alumini tipus RHZ1 amb aïllament de polietilè reticulat XLPE de seccions entre 95 i 240 mm<sup>2</sup>, fins la subestació de 20/220 kV, segons les potències màximes que es preveuen transportar en cada circuit.

La línia d'evacuació de 20 kV serà soterrada a una profunditat d'1 m, tindrà una longitud total de 7.500 m i estarà formada per cables d'alumini unipolars RHZ1, 12/20 kV de 240 mm<sup>2</sup> de secció.

La connexió amb la xarxa de transport es realitzarà en el punt concret que defineixi Red Eléctrica de España, SA. Per tant, la subestació i les línies d'interconnexió no formen part d'aquest projecte i requeriran la seva pròpia autorització administrativa independentment d'aquesta.

*Ubicació del parc eòlic:* al terme municipal de Pujalt (Anoia), a alçades d'entre 693 i 739 m sobre el nivell del mar.

El pressupost, que inclou les partides d'obra civil, les instal·lacions elèctriques i els aerogeneradors, protecció del medi ambient i mesures de seguretat i salut és de 16.765.592 euros.

La descripció del parc eòlic està continguda en el projecte tècnic presentat signat per l'enginyer industrial senyor Emilio José Maicas Guillén, col·legiat núm. 10.656, visat amb el núm. 276.161, en data 25.2.2004, pel Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya.

El titular haurà de donar compliment a les observacions formulades a la declaració d'impacte ambiental i informe integrat emesa per la Ponència Ambiental de Parcs Eòlics en la sessió del dia 26 d'abril de 2005.

Aquesta autorització s'atorga sens perjudici de tercers i és independent de les autoritzacions o llicències que són competència d'altres organismes o entitats públiques necessàries per a realitzar les obres i les instal·lacions aprovades.

No es podran iniciar les obres fins que no es disposi de l'aprovació del projecte executiu, la qual s'ha de sol·licitar dintre d'un termini màxim de 6 mesos. El termini màxim per posar en servei l'obra serà de 2 anys comptats des de l'endemà que es notifiqui aquesta Resolució.

Contra aquesta Resolució, que no exhaurirà la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el conseller de Treball i Indústria, carrer Sepúlveda, 148-150, de 08011 Barcelona, en el termini d'un mes comptat des de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Barcelona, 8 d'agost de 2005

JOSEP ISERN I SITJA  
Director General d'Energia, Mines  
i Seguretat Industrial

(05.200.108)

#### RESOLUCIÓ

TRI/2765/2005, de 2 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per al període 1.2.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0800795).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de comerç tèxtil i sastreria, CCOO i UGT el dia 12 de juliol de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per al període 1.2.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0800795) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 2 de setembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

CONVENI  
col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de  
Barcelona i província per al període 1.2.2005-  
31.12.2007

CAPÍTOL 1  
Disposicions generals

Article 1  
Àmbit

Aquest Conveni col·lectiu regularà, a comptar

de la data d'entrada en vigor, les relacions laborals de les empreses de comerç tèxtil de Barcelona i la seva província, tant a l'engròs com al detall, com també les empreses en què, malgrat intervenir en altres activitats, la tèxtil és la principal.

Hi resten afectes Barcelona i la seva província, per la qual cosa aquestes normes inclouen totes les empreses i les sucursals que hi són domiciliades o que s'hi estableixen.

S'exclouen d'aquest Conveni tots els treballadors que pertanyen a la plantilla d'empreses afectes a altres convenis o qualsevol altra regulació que, així mateix, afecti un determinat sector de personal no mercantil.

#### Article 2

##### *Vigència i durada*

Aquest Conveni entrarà en vigor a comptar del moment del registre oficial, independentment de la seva publicació al *Butlletí Oficial* corresponent, excepte pel que fa a l'efecte econòmic, en relació amb el qual començarà l'1 de febrer de 2005.

Aquest Conveni regirà fins al 31 de desembre de 2007.

Es considera prorrogat d'1 any a l'altre, llevat que qualsevol de les parts no el denunciï formalment amb 3 mesos de temps, com a mínim, a l'acabament del termini o al de qualsevol de les seves prorroques.

Començada la negociació per a la revisió del Conveni, si aquesta es perllongués per un termini que excedeixi el de la seva vigència, el seu contingut normatiu s'entendrà prorrogat fins a l'entrada en vigor del nou pacte.

#### Article 3

##### *Compensació i absorció de millores*

Les millores econòmiques i laborals que s'implantint en virtut d'aquest Conveni, com també les voluntàries que s'estableixin d'ara endavant, són compensades i absorbides, en tot el seu abast, amb els augments i les millores que hi hagi o que es puguin establir mitjançant disposicions legals que en el futur es promulguin.

#### Article 4

##### *Garantia ad personam*

Cal respectar, a títol personal, les condicions més beneficioses que les empreses hagin establert en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, incloent-hi les derivades de les categories professionals que en el seu dia desapareguessin.

#### Article 5

##### *Incentius*

Atès que per a unes categories determinades de personal mercantil hi ha primes, premis, bonificacions, comissions sobre vendes o participació de beneficis en la majoria de les empreses d'aquest ram, aquestes empreses poden reestructurar els incentius de referència per tal que, pel que fa al contingut econòmic, no comportin cap mena de perjudici als treballadors afectats fins ara.

#### Article 6

##### *Dret supletori*

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària.

Amb caràcter supletori i en el no previst en aquest Conveni, serà d'aplicació el recollit en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret 1/1995, de 24 de març, en l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector de comerç el Conveni general de comerç de Catalunya per als subsectors sense conveni propi i també en la resta de disposicions de caràcter general i la legislació laboral vigent.

#### Article 7

##### *Interpretació i vigilància*

Es crea la Comissió Paritària de vigilància com a òrgan d'interpretació, conciliació i arbitratge. Aquesta Comissió està integrada pels membres designats per cadascuna de les parts, que els han de determinar en un termini màxim de 10 dies hàbils. La Comissió s'ha de reunir com a mínim un cop l'any.

La comesa, el funcionament i les competències concretes de la Comissió Paritària s'especifiquen a la clàusula final 1 d'aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 2

##### *Organització del treball*

#### Article 8

##### *Organització del treball i pluralitat de funcions*

##### 8.1 Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, d'acord amb la normativa legal vigent.

Són merament enunciatives les comeses assignades a cada categoria o especialitat, atès que qualsevol empleat haurà de portar a terme les tasques i funcions requerides pels seus caps, la qual cosa no anirà en detriment de la seva dignitat.

##### 8.2 Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut a la categoria i al sou assolit, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han d'exercir les funcions que l'empresa els encarregui, fins i tot si corresponen a categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin cap mena de vexació ni abús de l'autoritat per part de l'empresa, respectant, a aquest efecte, el disposat en els articles 39 o 40, segons correspongui, de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 9

##### *Formació professional*

La representació dels treballadors i de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, en què la formació professional té un caràcter estratègic davant el procediment de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un nivell de qualificació adient, tant dels treballadors com dels empresaris; per la qual cosa s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per aconseguir els objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada "Comissió de Professionalització del Sector de Comerç Tèxtil de Barcelona i Província", les competències de la qual seran:

a) Planificar i desenvolupar un programa de formació professional per al sector; vetllar que tant la programació com l'impartiment de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

b) Entendre en les sol·licituds i l'impartiment dels cursos de formació.

c) Sol·licitar subvencions tant per a programes de formació com per a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió al sistema de classificació professional definit en aquest Conveni.

e) Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin a coneixement del major nombre de treballadors i empreses, i a més a més per facilitar-ne la participació.

f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector a la societat.

3. La Comissió creada, previ acord de les parts, podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o una altra figura legal que acordin, i en cap cas no tindrà afany de lucre.

4. La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern. A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència d'aquest Conveni.

5. Les empreses que imparteixin cursos de formació professional o que n'acordin la realització amb els seus treballadors, inclosa en la jornada laboral, han de mantenir el salari a càrrec de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent.

#### Article 10

##### *Ingressos i períodes de prova*

Es fixen els períodes de prova següents: personal tècnic titulat de grau mitjà o superior, director, caps de divisió, de personal, de compres i/o de vendes i encarregat general, 6 mesos; la resta de personal, 2 mesos, llevat dels ajudants, auxiliars i aspirants, el període dels quals serà d'1 mes.

També cal aplicar aquests períodes de prova als ascensos a una categoria superior per consolidar-los, sempre que cada ascens no tingui lloc de manera automàtica. En cas que aquesta prova no sigui positiva, el treballador ha de tornar a la seva tasca anterior.

En les contractes eventuals la durada del període de prova no ha de superar el 50 per 100 de la durada màxima pactada per aquesta relació temporal, sempre tenint en compte la regla general establerta en el primer paràgraf d'aquest article.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi ja desenvolupat les mateixes funcions abans en l'empresa, sota qualsevol modalitat contractual.

#### Article 11

##### *Cessaments*

El personal comprès dins aquest Conveni que es proposi cessar voluntàriament en el servei d'una empresa haurà de comunicar-ho a la direcció d'aquesta, com a mínim, 15 dies abans de la data en què s'hagi de deixar de prestar servei.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la

liquidació d'aquest l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en l'avis.

Així mateix, les empreses estan obligades a comunicar el preavis de cessament amb una antelació mínima de 15 dies, en totes les modalitats de contractació la durada de les quals sigui superior a 1 any.

L'incompliment genera l'obligació d'abonar una quantitat equivalent als salaris d'un dia per cada jornada de retard en el preavis.

## Article 12

### *Jornada laboral*

La durada de la jornada de treball durant tota la vigència d'aquest conveni serà de 1.769 hores anuals de treball efectiu, equivalents a 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana.

La direcció de l'empresa, de comú acord amb el comitè, els delegats de personal, el delegat sindical o, si escau, perquè no n'hi ha, els treballadors, ha de fixar l'horari d'aplicació: continuat o partit, per torns, rígid o flexible.

Això no obstant, cada empresa, tot informant i d'acord amb els representants dels treballadors amb l'oportuna antelació, segons les seves necessitats o característiques, podrà establir una jornada de treball irregular, mentre no depassi el nombre d'hores anuals pactades en aquest Conveni i es respectin, tant els períodes de descans legalment establerts com la jornada màxima diària, que no podrà ultrapassar les 10 hores de feina efectiva.

El nombre d'hores de feina anuals especificat en el primer paràgraf d'aquest article es prorratejarà proporcionalment per als treballadors amb contracte de durada inferior a l'any.

Els treballadors que prestin els seus serveis en jornada completa durant algun o alguns dels festius oficials anuals en els quals s'autoritza l'obertura dels establiments al públic, d'acord amb el Decret d'horaris comercials i obertura de festius de la Generalitat de Catalunya, gaudiran d'1 dia i mig de descans a fer, d'acord amb el treballador, assistit pels seus representants i empresa, en els 3 mesos següents o, en el seu cas, percebran una compensació econòmica a negociar amb els representants dels treballadors a cada entitat.

## Article 13

### *Contractes de formació*

Aquesta modalitat contractual té com a objectiu l'adquisició de la formació i pràctica necessàries per al desenvolupament d'un ofici o un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Es podran fer a treballadors més grans de 16 anys i menors de 20 que no tinguin la titulació que la normativa vigent estableix per als contractes en pràctiques. No serà aplicable el límit màxim d'edat si es fa el contracte a un treballador minusvàlid.

La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys i es pot prorrogar per períodes de 6 mesos fins assolir l'esmentat període màxim. Exhausta la durada màxima, el treballador no podrà tornar a ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent.

El temps dedicat a formació teòrica podrà concentrar-se al llarg de la durada del contracte, sempre que no s'hagi esgotat el seu temps de durada. Sobre això, caldrà tenir en compte el que

es disposa a l'apartat e) de l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors i a l'article 10 del Reial decret 488/1998, de 27 de març.

Per desenvolupar els plans i programes de formació teòrica que hauran de seguir aquests treballadors, si s'escau, les entitats interessades hauran d'adreçar-se a les associacions patronals, gremis i sindicats signataris d'aquest Conveni col·lectiu, els quals els assessoraran en aquesta matèria.

Pel que fa a la remuneració dels treballadors contractats a través d'aquesta normativa, aquesta serà la que es consigna tot seguit:

Primer any de vigència del contracte: 80% de la categoria professional del Conveni de referència.

Segon any de vigència del contracte: 90% de la categoria professional del Conveni de referència.

S'entendrà per categoria professional de referència aquella en la qual es trobi enquadrat un treballador que realitzi les mateixes o similars tasques que el contractat en formació si bé amb una relació de naturalesa temporal diferent a aquesta o amb un contracte de caràcter indefinit.

Cal indicar que aquesta remuneració es pagarà amb independència del temps de dedicació de l'empleat a la formació de caràcter teòric.

Amb relació al que no es reculli en aquest article, s'aplicarà el que regula sobre això la normativa legal vigent.

## Article 14

### *Contractació eventual*

Tenint en compte les especials necessitats i característiques del sector que comporten freqüents períodes d'acumulació de feina i/o es produeixen excessos en l'afluència de clients en temporades concretes, les empreses podran concertar contractes eventuais, a l'empara del que es disposa en aquest Conveni col·lectiu i en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, per una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos, comptats d'ençà de la data en què es produeixin els motius que justifiquin la seva utilització.

Quan es concertin aquests contractes per temps inferior al màxim establert, es podran prorrogar abans del seu acabament, per acord entre les parts, una o més vegades, sense que la durada total del contracte pugui excedir el màxim establert.

En acabar-se el contracte per expiració del termini acordat, hagi assolit o no la durada màxima prevista en aquest article, el treballador tindrà dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar en definitiu aquest contracte.

## Article 15

### *Contracte d'obra o servei determinat*

A l'efecte del que preveu l'article 15.1.a) del l'Estatut dels treballadors, a més dels continguts generals, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia, dins l'activitat normal de les empreses del sector, que puguin cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, els següents:

Les campanyes específiques, les fires, exposicions, vendes especials i altres tasques comercials que tinguin perfils propis i diferents de la resta d'activitats.

La utilització de la modalitat contractual d'obra o servei per a qualsevol de les tasques que es deixen dites, que totes són, en principi, de durada incerta, però que es consideri que pot durar més d'1 any, requerirà la utilització del document d'autorització del contracte, que, amb la finalitat d'evitar abusos i irregularitats, emetrà la Comissió Paritària Mixta del Conveni, i la seva comunicació de la finalització del contracte, si s'escau. La utilització del document oficial de la Comissió i el coneixement per aquesta de la contractació feta seran requisit indispensable per al reconeixement de la validesa temporal del contracte.

Quan finalitzi el contracte, el treballador tindrà dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar aquest contracte en definitiu.

## Article 16

### *Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinuu*

1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un període d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

S'entendrà un treballador a temps complet comparable un empleat que presti els seus serveis en el mateix centre de treball amb el mateix contracte i fent unes funcions idèntiques o similars.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes de caràcter indefinit no podrà excedir el 50% de les ordinàries contractades. En qualsevol cas la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir el límit legal de treball a temps parcial definit en el primer paràgraf d'aquest article.

Els treballadors a temps parcial que haguessin prestat serveis com a tals en l'empresa durant un període de 3 anys o més tindran preferència per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet, corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi a l'empresa. A aquest efecte les empreses hauran d'informar els seus treballadors sobre les vacants que hi pugui haver.

En tot el no previst amb relació als contractes a temps parcial s'aplicarà el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, en la seva redacció atorgada per l'apartat tercer de l'article 1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

2. El contracte de treball fix-discontinuu es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els treballadors fixos-discontinus seran cridats per reincorporar-se a les funcions en estricte ordre d'antiguitat un cop reiniciades les tasques objecte dels seus contractes. Un cop feta la primera crida, l'empresa estarà obligada a reincorporar els empleats fixos-discontinus en un període màxim de 30 dies hàbils.

En tot el no disposat el present apartat s'aplicarà el recollit en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 17

### *Contractació de treballadors discapacitats*

S'atindrà al que es disposa en la Llei 13/1982,

de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril (BOE del 20), pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva del 2 per 100 a favor de treballadors amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors, l'Orde del MTAS de 24 de juliol de 2000 (BOE de 2 d'agost) i el Reial decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de febrer) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

#### Article 18

##### *Categories professionals*

Les definicions de cada una de les categories professionals a les quals s'adscriuran els treballadors que desenvolupen els seus serveis en les empreses, seran les que a continuació s'indiquen:

**Cap de personal:** és l'empleat que al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les ordres oportunes per a la perfecta organització i distribució de la feina, la vigilància de la qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

**Cap de vendes:** és l'empleat que té al seu càrrec la direcció i fiscalització de totes les operacions de venda que es realitzin a l'establiment, així com la determinació de les orientacions o els criteris de conformitat amb els quals han de fer-se.

**Cap de compres:** és l'empleat que realitza permanentment, bé als centres productors o en altres establiments, les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

**Encarregat general:** és l'empleat que està al capdavant d'un establiment del qual depenen sucursals en diferents localitats o qui assumeix la direcció superior de diverses sucursals que radiquen en una plaça.

**Cap de magatzem:** és l'empleat que està al capdavant d'un magatzem i té al seu càrrec la recepció, recepció, conservació i marcatge de les mercaderies, l'enregistrament d'entrades i sortides, la seva distribució a les seccions i a sucursals, el compliment de les comandes, l'ordenació dels mostraris, etc.

**Cap de sucursal:** és l'empleat que està al capdavant d'una sucursal, exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

**Cap de grup:** és l'empleat que està al capdavant de diverses seccions en els establiments que tinguin muntada la seva organització sobre la base d'aquesta estructura.

**Cap de secció:** és l'empleat que està al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del cap de personal i amb facultats per intervenir en les vendes i disposar el que calgui per al bon ordre de la feina; ha d'orientar els seus principals sobre les compres i l'assortiment d'articles que s'hagin de fer i el dependent sobre l'exhibició de les mercaderies.

**Encarregat d'establiment:** és l'empleat que està al capdavant d'un petit establiment, el nombre d'empleats del qual no sigui superior a 3, sota la directa dependència de l'empresa, i s'encarrega de verificar les compres, retirar les comandes, efectuar els ingressos, etc.

**Viatjant:** és l'empleat al servei d'una sola empresa que realitza els viatges habituals, segons

una ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i tenir cura del seu acompliment fora del temps dedicat als viatges, sense minvar la seva dignitat professional.

**Corredor de plaça:** és l'empleat d'una sola empresa que habitualment realitza les mateixes funcions que el viatjant en establiments o cases particulars de la mateixa plaça en què radica l'establiment al servei del qual està. Quan no actui com a tal, col·laborarà en la feina que li encomani l'empresa.

**Venedor de primera o venedor:** és el dependent de segona amb 3 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil, la funció fonamental del qual consisteix a fer i concretar les vendes. Per a aquesta comesa haurà de tenir els coneixements bàsics de les peces, articles, accessoris i complements que vengui, amb la finalitat d'orientar els clients. Aquests coneixements hauran d'haver estat assolits durant el temps de servei a l'empresa. Així mateix haurà de dur a terme totes les funcions complementàries relacionades amb les vendes, com ara la reposició de productes a les prestatgeries i vitrines i també la seva comanda al magatzem quan sigui necessari.

**Venedor de segona:** és l'ajudant de primera o ajudant amb 3 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil. La seva comesa serà la mateixa que la del venedor de primera o venedor.

**Ajudant de primera o ajudant:** és l'ajudant de segona amb 1 any d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil, el qual, un cop fet l'aprenentatge, auxilia els venedors en les seves funcions, facilitant-los la tasca, i pot realitzar per si mateix operacions de venda.

**Ajudant de segona:** és l'aprenent amb 2 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil. La seva comesa i funcions seran les mateixes que les estipulades per a l'ajudant de primera o ajudant.

**Aprenent de conveni:** és el treballador que s'inicia en l'ofici de dependent en el comerç tèxtil. Durant els temps que figuri adscrit en aquesta categoria professional, l'empresari s'obliga a iniciar-lo, per si mateix o mitjançant un altre, en els coneixements bàsics i fonamentals de la professió. Així mateix i amb la finalitat pròpiament formativa, ajudarà en la tasca dels dependents i ajudants.

**Treballador amb contracte de formació:** aquest és el treballador més gran de 16 anys i menor de 20 que s'inicia en el món laboral, per mitjà de la formalització d'un contracte de formació. La seva tasca i funcions es regiran sobre la base del que s'estipula en l'article 12 d'aquest Conveni.

##### *Personal d'informàtica*

Cal normalitzar les funcions específiques d'informàtica, adaptades a l'entorn actual, assignant-los unes categories que defineixin aquesta especialització i que en el futur s'hauran d'anar adaptant als avenços tecnològics i a l'evolució de l'entorn.

Les categories normalitzades afectaran exclusivament els llocs de treball que es concretaran, emmarcats dins d'un departament d'informàtica, específicament estructurat dins de l'organització de la mateixa empresa, o les persones que realitzin les funcions definides per a la cate-

goria d'analista, i que, emmarcats dins altres serveis, depenguin jeràrquicament o funcionalment del departament d'informàtica, així com els qui realitzin totes les funcions especificades per a la categoria de perforista-gravador-verificador per facilitar informació a centres de càlcul d'oficines de serveis aliens a l'empresa, i no els llocs de treball dins d'altres departaments, encara que per al desenvolupament de la seva funció utilitzin mitjans informàtics, com ara miniordinadors, terminals de teleprocés, tractament de textos i altres de similars.

En conseqüència la normativa aplicable al personal d'informàtica serà la següent:

1. Les empreses, d'acord amb les seves necessitats i la normativa que aquí es desenvolupa, fixaran l'estructura, composició i classificació del personal d'informàtica.

2. Les categories definides seran les úniques que tindran consideració d'informàtiques; no més seran creditors de tals categories els que dediquen la seva jornada, regularment i preferentment, a realitzar les funcions descrites per a aquestes categories.

##### *Definició de les categories i funcions*

**Tècnic de sistemes:** és el tècnic titulat que, amb un coneixement profund del funcionament i de les possibilitats del sistema operatiu de la instal·lació, del software bàsic i del hardware bàsic, com també de tots els llenguatges de programació utilitzats a l'empresa, té cura de: seleccionar el sistema operatiu que cal utilitzar en la instal·lació i el software de comunicacions i bases de dades més adients; efectuar les generacions del sistema operatiu del software de comunicacions i base de dades i mantenir-ho tot actualitzat, incloent-hi les modificacions pels subministradors de software; analitzar el rendiment total de la instal·lació i efectuar les millores en el software i/o proposar els canvis necessaris en el hardware per millorar-ne el rendiment; crear i mantenir rutines estàndards i programes d'utilitat que ajudin a millorar el rendiment de programació; assessorar tècnicament tot el personal d'informàtica que ho necessiti, tant pel que fa al software com pel que fa al hardware.

**Analista:** és l'empleat que, a més de dominar les possibilitats del hardware i del software de la instal·lació de l'empresa i conèixer-ne el funcionament, amb un coneixement a fons de metodologies de l'anàlisi, fa anàlisis d'aplicacions complexes per obtenir-ne la solució mecanitzada; també té cura de la coherència de l'anàlisi que fa en relació amb els sistemes ja establerts; documenta l'anàlisi ja realitzada; planifica i supervisa la posada en funcionament del projecte analitzat i es responsabilitza dels resultats obtinguts.

**Analista-programador:** és l'empleat que elabora i documenta la informació normalitzada de les unitats i tractaments a partir d'una anàlisi prèviament elaborada i escriu els programes de les aplicacions que per la seva complexitat requereixen un coneixement profund dels llenguatges de programació i del projecte a mecanitzar, sota supervisió tècnica.

**Programador de primera:** és l'empleat que, ultra dominar els llenguatges més utilitzats en la instal·lació de l'empresa, els mètodes i les tècniques de programació i, en general, el software de base d'aquesta instal·lació, té les funcions següents: a partir d'una informació normalitzada, dissenyar i codificar el programa en el llenguatge escollit; utilitzar els mòduls de pro-

grama homologats a fi de simplificar l'escriptura i la posada al punt del programa i, al seu torn, buscar els programes que siguin útils o altres que es poden fer servir a la feina; preparar les tasques d'acoblament, compilació i prova; posar a punt el programa fins que la prova sigui íntegrament acceptada d'acord amb els resultats esperats, i documentar la feina de manera que una persona que no hagi participat en l'estudi original la pugui continuar o modificar.

Programador de segona: és l'empleat que, amb un coneixement teòric del llenguatge més utilitzat en la instal·lació de l'empresa i un coneixement bàsic del software d'aquesta instal·lació, codifica programes a partir de diagrames perfectament definits, en el llenguatge de programació que els sigui indicat; prepara els treballs de compilació i acoblament i documenta el treball de tal forma que una persona que no hagi pres part en l'estudi original pugui continuar-lo o esmenar-lo.

Operador de consola: és l'empleat que, amb un profund coneixement de l'operació corresponent a la instal·lació d'informàtica de l'empresa, i de l'estructura i filosofia del seu sistema operatiu, realitza les funcions de: inicialitzar el sistema d'acord amb el pla preestablert o instruccions rebudes; transmetre a l'ordinador les ordres necessàries perquè executi els treballs a processar, d'acord amb el pla preestablert o instruccions rebudes; atendre i respondre al sistema operatiu mitjançant la consola mestra; supervisar l'activitat operativa de les unitats perifèriques; denunciar als seus superiors l'incompliment de les normes de seguretat establertes a la sala i, dins els mitjans al seu abast, vigil·lar-ne el compliment; en cas d'avaria, prendre o assegurar que es prenen les mesures pertinents perquè s'executi la feina amb el mínim retard possible; informar de les incidències que tinguin lloc en el desenvolupament de la seva tasca i realitzar, si és necessari, totes les funcions de l'operador de perifèrics.

Operador de perifèrics: és l'empleat que, amb coneixements d'informàtica bàsica, realitza les funcions de preparar les unitats perifèriques, carrega i descarrega els suports magnètics, paper continu i fitxes perforades en aquestes unitats, seguint les instruccions de l'operador de consola i/o del sistema operatiu, manté els dispositius en bon estat per al seu correcte funcionament i efectua els transports i les manipulacions necessàries dins l'àrea de l'ordinador i el seu entorn.

Perforista-gravador-verificador: és l'empleat que, a més de conèixer la possibilitat d'operativitat de les màquines de transcripció de dades de la instal·lació de l'empresa, transcriu aquestes dades sobre suport magnètic o fitxes fent servir programes estàndards, verifica la feina transcrita i registra l'entrada i la sortida de les feines que li són encomanades.

Examen per determinar si el perforista-gravador-verificador ha de ser-ho de primera o de segona. Consistirà a realitzar durant 2 hores un exercici de gravació-perforació, sobre suport magnètic o fitxes perforades. El nombre de pulsacions efectuades durant aquestes 2 hores haurà de ser, com a mínim, de 35.000 per a la categoria de perforista-gravador-verificador de primera i de 21.000 per a la de segona. Per a la categoria de primera el nombre de registres errats no podrà ultrapassar el 2% i per a la de segona no haurà de ser superior al 4%.

No podrà repetir-se un examen abans d'1 any a partir s'hagi fet l'anterior. L'exercici es prendrà del document base més utilitzat en l'empresa, del qual s'hauran preparat especialment suficients exemplars per a les 2 hores d'exercici, de forma que no ofereixi dubtes d'interpretació o legibilitat.

Preparador: és l'empleat que, amb coneixements bàsics d'informàtica, de sentències de control i organització de fitxers, prepara la tasca especificada al planning diari, facilita les sentències de control dels treballs, selecciona els fitxers, formularis i suports en general que hagin d'utilitzar-se en l'explotació d'una aplicació.

#### *Personal administratiu*

Cap administratiu: és l'empleat que, proveït o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció o vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tingui organitzades o distribuïdes en diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etc.

Cap de secció: és l'empleat que porta la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en què la feina pugui estar dividida, amb autoritat directa sobre els empleats a les seves ordres. Són assimilats a aquesta categoria els comptables i els caixers que tinguin personal directament subordinat a ells.

Comptable, caixer, etc.: s'inclouen en aquesta els comptables i caixers no compresos en anteriors categories; també s'hi inclou el taquimecanògraf en idiomes estrangers que prengui 100 paraules al minut i les tradueixi directament i correctament en 6.

Oficial administratiu de primera: és l'oficial administratiu de segona amb 3 anys d'experiència en aquesta categoria dins el comerç tèxtil. Aquest treballador tindrà un sector de tasques al seu càrrec i, amb iniciativa i responsabilitat, tot sota la dependència d'un cap, executa una o diverses de les funcions següents: redacció de correspondència, custòdia del principal capital de l'empresa, plantejament, càlcul i extensió de factures complexes, realització d'informes sol·licitats, transcripció en llibres de comptabilitat, liquidació de subsidis i assegurances socials i la resta de serveis importants, amb iniciativa i responsabilitat, relacionats amb els anteriors, de caire estrictament indicatiu.

Es consideraran inclosos en aquesta categoria els taquimecanògrafs que prenguin al dictat un mínim de 120 paraules per minut i les tradueixin directament i correctament en 6.

Oficial administratiu de segona: és l'auxiliar administratiu amb 3 anys d'experiència dins la categoria en el comerç tèxtil. Serà la persona que efectua una o diverses de les següents funcions amb iniciativa i subordinació a altres categories superiors: estadística i comptabilitat que requereixen càlculs mitjans; utilització de fitxers i arxius complexos; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no siguin de tràmit i la resta de serveis importants, amb iniciativa i responsabilitat, relacionats amb els anteriors, de caire estrictament indicatiu.

Auxiliar administratiu: és l'aspirant administratiu amb 2 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil. És l'empleat que, amb coneixements generals de caire administratiu, auxilia els oficials i caps en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria amb les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estats per a liquidació

d'interessos i impostos, mecanografia, etc. S'inclouen en aquesta categoria els taquimecanògrafs que, sense arribar a la velocitat exigida per als oficials, assoleixin un mínim de 80 paraules per minut, i les tradueixen en 6.

Aspirant administratiu de primera: és l'aspirant administratiu de segona amb 1 any d'experiència dins la categoria en el comerç tèxtil.

Aspirant administratiu de segona: és el treballador que s'inicia en l'ofici administratiu, format pràcticament i teòricament pels seus caps, amb la finalitat d'anar assolint els coneixements necessaris i que pugui ajudar i dur a terme funcions bàsiques.

Oficial de caixa: és l'auxiliar de caixa de primera amb 3 anys d'experiència dins la categoria en el comerç tèxtil. Portarà el control, bé amb altres o sense cap empleat sota la seva supervisió, dels moviments que es produeixen a la caixa o les caixes de l'empresa, i també supervisarà i fiscalitzarà directament les activitats dels auxiliars i aspirants de caixa, si n'hi ha, i la resta de funcions anàlogues.

Auxiliar de caixa de primera: és l'auxiliar de caixa de segona amb 3 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil. Realitza el cobrament de les vendes al comptat i la revisió de talons de caixa, redacta factures i rebuts i executa qualsevol altra opció semblant.

Auxiliar de caixa de segona: és l'aspirant de caixa amb 2 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil.

Aspirant de caixa: és el treballador que s'inicia en l'ofici de caixer.

Dibuixant: és l'empleat que realitza amb iniciativa dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

Aparadorista: és l'empleat que té assignada com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors o vitrines, amb la finalitat d'exposar al públic els articles objecte de venda.

Retolista: és l'empleat que es dedica exclusivament a confeccionar per una sola empresa tota classe de rètols, cartells i treballs semblants.

Oficial de manteniment: és l'oficial de primera electricista que, a més, té coneixements bàsics i pràctics de lampisteria, fusteria, mà d'obra, pintura i oficis similars.

Xofer: és l'encarregat de conduir un vehicle al servei d'una empresa. En cas que el xofer temporalment no tingui feina per fer en la seva categoria específica, l'empresa l'ha de destinar obligatòriament a altres feines durant aquests períodes, tot respectant-li la categoria professional i el salari. El xofer té el mateix benefici en cas que se li retiri temporalment el carnet de conduir per faltes comeses durant la jornada laboral.

Professional d'ofici de primera: s'inclouen en aquest epígraf els treballadors que executin les feines pròpies d'un ofici clàssic que normalment requereixi aprenentatge en qualsevol de les categories d'oficial de primera, segona, tercera o ajudant. S'inclouen en aquesta classe els ebenistes, fusters, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, etc. S'adscriuran a la categoria d'oficials de primera o de segona els que treballin amb iniciativa i responsabilitat pròpia, segons el grau d'atenció en la realització de la seva comesa i rendiment. Resten exclosos del que disposa el paràgraf anterior els conductors de vehicles de motor d'explosió, els quals es consideren oficials de primera quan tinguin conei-

xements suficients per efectuar petites reparacions de mecànica i de segona, en altre cas.

Professional d'ofici de segona: és l'ajudant d'ofici amb 2 anys d'experiència en la categoria dins el comerç tèxtil. Les seves funcions són establertes en la definició del professional d'ofici de primera.

Ajudant d'ofici: és el treballador que, previ aprenentatge, té aptitud per realitzar treballs senzills propis dels oficis que es descriuen anteriorment i que, normalment, col·labora amb oficials de primera i de segona.

Capatàs: és qui, al capdavant dels mossos i mosses especialitzats, si n'hi ha, en dirigeix la feina i té cura de la disciplina i del rendiment.

Mosso especialitzat: és l'empleat que es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen una certa pràctica en la seva execució. Entre aquests treballs hi ha l'enfardament o embalatge, amb les operacions preparatòries de disposar els embalatges i els elements necessaris, i amb els complementaris de repartiment i facturació, cobrant o sense cobrar les mercaderies de transport, el pesatge de les mercaderies i qualsevol altra feina semblant.

Mosso: és l'empleat que efectua els transports de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents als quals no cal enfardament o embalatge i els reparteix o realitza qualsevol altra tasca que exigeix predominantment esforç muscular. També se li pot encomanar tasques de neteja de l'establiment.

El mosso que compleix 25 anys i que té una antiguitat mínima a l'empresa de 3 anys en el mateix càrrec passa a la categoria de mosso especialitzat a tots els efectes.

Mosso torista: és el mosso que, de manera habitual, condueix carretons contrapesants elevadors de rodes grans.

Telefonista: és qui atén una centraleta telefònica, establint les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior, i anota i transmet tots els encàrrecs que rep.

Empaquetador/a: és l'empleat dedicat a embolicar els articles objecte de venda al detall, comprovant les mercaderies que s'envasen o emboliquen.

Conserge: és el subaltern encarregat de distribuir la tasca dels ordenances i té cura de l'ornament i policia de les diferents dependències.

Cobrador: és l'empleat més gran de 21 anys que té com a ocupació habitual realitzar, per compte d'una sola empresa comercial, cobraments i pagaments fora de l'establiment.

Vigilant: és l'empleat que té al seu càrrec el servei de vigilància, diürna o nocturna, dins o fora de les dependències de l'establiment o casa comercial.

Personal de neteja: és el que s'ocupa de la neteja dels locals.

Les categories que s'han esmentat s'entenen tant per al personal masculí com femení.

### CAPÍTOL 3

#### Condicions econòmiques

#### Article 19

##### Retribucions

S'estableixen, per a la vigència d'aquest Conveni, els següents increments salarials:

Primer any de vigència del Conveni: un increment d'un 3,20%, tal com recullen les taules salarials annexes.

En cas que en data 31 de desembre de 2005, l'IPC del període de l'1 de gener de 2005 al 31 de desembre de 2005 fos superior al 3,20%, es procedirà a actualitzar les taules per la diferència que resulti entre l'IPC real de l'esmentat període més un 0,20% i l'indicat 3,20%.

Les possibles diferències seran abonades durant el primer trimestre de l'any 2006.

Segon any de vigència del Conveni: en el segon any de vigència del Conveni, l'augment salarial serà el de l'IPC previst pel Govern per a l'exercici 2006, incrementat d'un 0,25%. En cas que el 31 de desembre de 2006 l'IPC real del període de l'1 de gener de 2006 a 31 de desembre de 2006 fos superior a l'IPC previst més un 0,25%, es procedirà a actualitzar les taules amb la diferència resultant entre l'IPC real d'aquest període més un 0,20% i l'augment salarial realitzat.

Les possibles diferències seran abonades durant el primer trimestre de l'any 2007.

Tercer any de vigència del Conveni: per a aquest tercer any de vigència del Conveni, l'augment salarial serà el de l'IPC previst pel Govern per a l'exercici 2007, incrementat d'un 0,25%. En cas que el 31 de desembre de 2007 l'IPC real del període de l'1 de gener de 2007 al 31 de desembre de 2007 fos superior a l'IPC previst més un 0,25%, es procedirà a actualitzar les taules amb la diferència resultant entre l'IPC real més un 0,20% d'aquest període i l'augment salarial realitzat.

Les possibles diferències seran abonades durant el primer trimestre de l'any 2008.

#### Article 20

##### Gratificacions extraordinàries

Les empreses adscrites a aquest Conveni han de pagar als seus treballadors la quantia d'1 mensualitat en concepte de cadascuna de les pagues següents:

Beneficis: es farà efectiva fins al 22 de març.

Estiu: es farà efectiva fins al 22 de juny.

Nadal: es farà efectiva fins al 22 de desembre.

Els treballadors que percebin comissions o incentius d'acord amb les vendes compensen la paga de beneficis amb aquestes comissions, sempre que l'import iguali o ultrapassi el d'1 mensualitat.

#### Article 21

##### Antiguitat

D'ençà del 31 de juliol de 1997 resta definitivament suprimit el concepte econòmic antiguitat o augment periòdic per anys de servei.

No obstant això, les quantitats percebudes pels treballadors per aquest concepte es mantindran en un complement *ad personam* denominat "complement exvindicació" (CEV) i no serà compensable o absorbible amb cap altre increment de conveni i serà revalorable anualment amb l'increment que es pacti.

#### Article 22

##### Jubilació als 64 anys

Pel que fa al cas, es pot aplicar el que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador afectat.

#### Article 23

##### Salari hora professional

El salari hora professional s'obté, per a cada categoria, multiplicant el salari pactat per aquest Conveni per 15 i dividint aquest producte pel total d'hores anuals de feina acordades en l'article 11.

#### Article 24

##### Compensació per cessament

Quan un treballador/a amb més de 10 anys d'antiguitat i amb 55 o més anys d'edat cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma, sens perjudici d'altres indemnitzacions que li puguin correspondre, percebrà, junt amb la liquidació, una compensació econòmica de 6 mensualitats de la seva remuneració ordinària.

Per remuneració ordinària s'entendrà el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si la tingués, el treballador/a afectat.

Es respectarà qualsevol acord existent entre l'empresa i el representant dels treballadors en matèria de càlcul.

### CAPÍTOL 4

#### Millores socials

#### Article 25

##### Malaltia

En cas de baixa per malaltia o accident laboral acreditat degudament, els treballadors han de percebre l'import íntegre del seu salari, corresponent al mes anterior a la baixa, abonant així les empreses les possibles diferències existents entre aquest i la prestació per incapacitat temporal, tot això encara que hagin estat substituïts i pel temps de durada de l'esmentada incapacitat temporal.

#### Article 26

##### Vacances

Tots els treballadors gaudeixen anualment d'unes vacances ininterrompudes, de conformitat amb les condicions següents.

Tindran una durada de 31 dies naturals.

En cas d'acord entre l'empresa i el treballador podrà adoptar-se una altra modalitat.

Les vacances es gaudiran de juny a setembre, són rotatives i no tenen en compte l'antiguitat.

Això no obstant, les zones reconegudes com a turístiques podran modificar aquests períodes de vacances.

En el cas que les vacances coincideixin en part o en la seva totalitat amb la baixa mèdica per maternitat o amb una incapacitat temporal derivada d'accident de treball, aquestes no es perdran i, així, es gaudiran, bé en el període immediatament posterior a la situació d'altra mèdica o bé en qualsevol altre moment de l'any natural que acordin les parts. Es manté el caràcter festiu del Dissabte Sant, amb el caràcter general consegüent. Cada empresa, però, pot acordar amb els treballadors, i amb la intervenció necessària del comitè d'empresa o del delegat de personal, si n'hi ha, la substitució d'aquesta festa pel que totes dues parts acordin lliurement i voluntàriament. En cas que no hi hagi cap acord, aquest dia ha de continuar essent festiu.

Les empreses situades en zones turístiques poden substituir aquesta festa per la del primer dia hàbil posterior a Dissabte Sant, amb les mateixes possibilitats de substitució d'aquest dia, d'acord amb la forma exposada al paràgraf anterior.

#### Article 27

##### *Calendari laboral i de vacances*

Anualment les empreses conjuntament amb la representació legal dels treballadors han d'elaborar el calendari laboral i se n'haurà d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. Aquest calendari haurà de formalitzar-se i quedar exposat mai més tard de desembre de l'any anterior.

Igualment, les empreses elaboraran conjuntament amb els delegats de personal, els comitès d'empresa, els delegats sindicals o els treballadors, en el cas que no en tinguin, el calendari de vacances d'estiu. Aquest calendari s'haurà de formalitzar abans que acabi el mes de febrer de cada any.

#### Article 28

##### *Permisos retribuïts*

El treballador haurà d'acreditar davant l'empresa el fet i la resta de circumstàncies que donin lloc al gaudi de la llicència.

Els motius per gaudir del permís es comunicaran a l'empresa per escrit, amb la màxima antelació possible.

En resten exceptuats els casos d'urgència, en els quals el treballador haurà de comunicar el fet a la seva empresa durant les 24 primeres hores, sens perjudici de posterior justificació.

Les llicències es concediran en les dates en què tinguin lloc els fets que les motiven.

En cas que coincideixin diferents causes de llicència es concedirà solament aquella que tingui assignat un nombre més alt de dies a gaudir.

Els permisos retribuïts als quals es fan esment en aquest article seran abonats segons el salari real, és a dir, en la mateixa forma i quantitat que es cobra en 1 dia de treball.

Les llicències retribuïdes seran les següents:

a) En cas de matrimoni o establiment com a parella de fet, degudament inscrita en els registres oficials habilitats a aquest efecte, 15 dies naturals.

b) Per malaltia greu, naixement, intervenció quirúrgica o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3, 4 o 5 dies naturals. El permís serà de 3 dies naturals si el fet causant del permís es produeix dins la mateixa província en la qual resideix el treballador que ho sol·licita. Serà de 4 dies naturals si el fet causant es produeix a les províncies limítrofs a la de residència del treballador. Per acabar, el permís serà de 5 dies si el fet causant s'esdevé a la resta d'Espanya o a l'estranger.

c) Per casament de fills, germans o pares, 1 dia natural o 2 dies naturals si és fora de la comunitat autònoma.

d) Per canvi de domicili habitual, 1 dia natural.

e) El temps indispensable per a l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu, en les condicions establertes en la lletra d) del número 3 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Els permisos esmentats en les anteriors lletres b) i c) es concediran igualment a les parelles de fet degudament inscrites en el registre corresponent.

#### Article 29

##### *Uniforme i reposició de roba*

Cal facilitar als treballadors que presten servei en seccions el treball en les quals comporta un desgast de la roba superior al normal, com també a tot el personal subaltern, guardapols, granotes o roba adaptada a la feina que hi fan.

La roba de feina no es considera propietat del treballador i per reposar-la ha de lliurar la roba usada.

Les empreses poden exigir que aquesta roba tingui gravats el nom o l'anagrama de l'empresa o de la secció a la qual pertany el treballador. Les despeses produïdes per aquesta causa són a càrrec de les empreses.

Pel que fa a la resta del personal, i en relació amb el que afecta l'ús d'unes peces de roba determinades en l'exercici de la seva feina, cal atènyer-se a allò que cada empresa pacti amb el comitè, els delegats de personal o sindicals o, si aquesta representació no existeix, els treballadors.

#### Article 30

##### *Maternitat, adopció i acolliment*

1. En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple amb 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que quedi del període de suspensió.

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb la mare, excepte en el cas que en el moment de la seva efectivitat la reincorporació suposi un risc per a la salut.

En els casos de part prematur i en aquells en què per qualsevol altra causa el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se a instàncies de la mare o, en el seu defecte, del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. Queden exclosos d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

2. Quan una treballadora es trobi indisposada per desenvolupar les comeses bàsiques del seu lloc de treball per trobar-se en estat de gestació i per aquest motiu sol·liciti el canvi de lloc de treball o de centre, l'empresa intentarà atendre la seva petició adequant la prestació de servei a altres comeses que no resultin contraindicats amb la seva situació i amb respecte de les condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc de treball o al seu centre en les mateixes condicions que tenia un cop acabat el període legal que va provocar aquesta situació.

A aquest efecte, l'acreditació de l'estat de la gestant es justificarà a través dels corresponents informes mèdics de la Seguretat Social que certifiquen la conveniència del seu canvi d'ubicació d'acord amb el seu estat.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, s'aplicarà el disposat a l'efecte en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

4. Qui per raons de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 6 anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no porti a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

5. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si és per natura, com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data d'alta per maternitat o, si escau, des de la data de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any els treballadors per tenir cura de l'atenció a un familiar de 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 realitzi cap activitat retribuïda.

En tot el no previst en aquest apartat s'aplicarà el disposat en l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 31

##### *Reducció de la jornada per lactància*

Les treballadores, per lactància d'un fill menor d'1 any, tindran dret a una hora efectiva d'absència en el treball, que es gaudirà o bé a l'entrada o a la sortida del treball.

Aquest permís podran gaudir-lo indistintament el pare o la mare, en el cas que ambdós treballin.

El permís de lactància augmentarà proporcionalment en el cas de part múltiple.

#### Article 32

##### *Descompte per compres*

Pel que fa a les compres dels treballadors o dels seus parents directes que hi conviuen al mateix domicili, efectuades a les empreses en què aquests treballadors presten servei, cal aplicar-los un descompte del 15% sobre el preu de venda al públic, excepte si es tracta d'activitats de detallistes tèxtils de confecció, en les quals s'aplicarà un 25%, i en la merceria a l'engròs, en la qual s'aplicarà un 10%.

Cada empresa ha de determinar, d'acord amb els representants dels treballadors, si n'hi ha, o directament amb els treballadors els límits màxims d'aquestes compres.

En tot cas, cal respectar les condicions més favorables de què, pel que fa al cas, els treballadors gaudeixin.

**Article 33****Cobraments**

Tot el personal que faci cobraments per ordre expressa de l'empresa, sense que aquesta sigui l'activitat pròpia de la seva tasca professional, queda eximit de qualsevol responsabilitat sobre això sempre que es tracti d'errors involuntaris.

**Article 34****Discriminació laboral**

No es pot establir discriminació laboral a la feina, les retribucions, les jornades i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, religió, estat civil, raça, condició social, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa o llengua dins l'Estat espanyol.

**CAPÍTOL 5****Seguretat i salut****Article 35****Seguretat i salut en el treball**

La Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els seus reglaments de desenvolupament, suposen un avanç significatiu pel que fa a la situació anterior existent en matèria de salut laboral. La Comissió Negociadora d'aquest Conveni, convençuda que la mera existència d'aquest marc legal d'àmbit general constitueix un element positiu, que possibilita desenvolupar una política general entorn de la salut laboral, es compromet al fet que l'atenció de la salut i la prevenció de riscos en el treball sigui prioritària sobre qualsevol altre aspecte del desenvolupament de l'activitat laboral.

En virtut de tot això seran d'aplicació totes les disposicions legals vigents d'obligat compliment en totes aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, seguint els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents.

Sempre que es produeixi un accident, una còpia del comunicat d'aquest serà facilitada al treballador lesionat i una altra al Comitè de Seguretat i Salut, atenint-se a la confidencialitat i a l'estipulat per la Llei 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

**Article 36****L'assetjament en el treball: Protocol d'actuació**

1. Assetjament sexual: S'entén com a tal la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2. Assetjament moral: S'entén com a tal la situació de fustigament continuat que pateix un treballador-treballadora sobre el qual s'exerceixen conductes de violència psicològiques.

3. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altra mena, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan tingui o pugui tenir-ne coneixement, incloses aquelles de caràcter sancionador.

Així, amb independència de les accions que puguin interposar-se sobre això davant de qualsevol instància administrativa o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del qui s'entengui afectat per una situació d'assetjament, davant un representant de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte.

Qualsevol denúncia d'aquesta mena s'haurà de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà cap més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practicaran aquelles diligències que puguin considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar tramitat en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

5. La constatació de l'existència de qualsevol mena d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes qualsevol mena d'assetjament, ja sigui de caràcter sexual o moral, en qualsevol dels seus vessants, serà considerat sempre com a falta molt greu.

**Article 37****Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere**

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Entre aquestes cal destacar:

1. Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.

2. Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.).

3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.

4. Avançament del període vacacional.

**Article 38****Reconeixements mèdics**

Cada any, tot el personal acollit a aquest Conveni col·lectiu serà sotmès, d'acord amb l'establert a l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, a un reconeixement mèdic, completat amb proves adaptades al risc a què és sotmès i a les conductes més freqüents en relació amb el lloc de treball. En aquest servei o mitjançant la Seguretat Social s'inclourà també l'examen ginecològic.

El temps emprat en aquest servei es computarà com a hores de feina.

**CAPÍTOL 6****Hores extraordinàries****Article 39****Hores extraordinàries**

Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, cal aplicar els criteris de màxima restricció:

a) Cal fer les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i danys extraordinaris i urgents, com també en els casos de risc de pèrdua de matèries primeres.

b) Cal mantenir, ultra la possibilitat de contractació temporal o parcial de personal, les hores extraordinàries legalment establertes necessàries per atendre comandes, per cobrir períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti. El nombre total d'aquestes hores no pot ultrapassar el límit màxim legalment establert.

La direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament el comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals del nombre d'hores extraordinàries realitzades, tot especificant-ne les causes i, si s'escau, la distribució per seccions. Així mateix, d'acord amb aquesta informació i els criteris esmentats, l'empresa i els representants dels treballadors han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries s'han de pagar d'acord amb el que s'estipula a la normativa laboral aplicable i vigent o, si escau, podran ser compensades amb temps equivalent de descans retribuït dins els 4 mesos següents a la realització. L'opció entre una i altra possibilitat es farà dins de cada empresa.

**CAPÍTOL 7****Faltes de personal****Article 40**

Les accions o omissions punibles en què puguin incórrer els treballadors a les empreses, segons la seva índole i circumstància, seran qualificades com a faltes lleus, greus i/o molts greus.

Seran faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol tasca.

2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, sempre que d'aquests retards no derivin, per la funció especial del treballador, greus perjudicis per a la feina que l'empresa li tingui encomanada. Si fos així es qualificarà com a falta greu.

3. No cursar dins el termini la baixa corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat, llevat que es provi que no hi ha hagut possibilitat de fer-ho.

4. Deixar la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.

5. Petits descuits en la conservació del material.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

8. Les discussions amb els companys de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui davant el públic.

9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

#### Article 41

##### Faltes greus

Es qualificaran com a faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, no justificades, comeses en el període d'1 mes.

2. Faltar 2 dies a la feina durant el període d'1 mes sense causa justificada. Quan d'aquestes faltes es derivin perjudicis per al públic, es consideraran com a faltes molt greus.

3. Entregar-se a jocs i distraccions qualssevol estant de servei.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La mera desobediència als seus superiors en acte de servei. Si aquesta desobediència implica incompliment manifest per la feina o d'ella es deriva perjudici notori per a l'empresa podrà ser considerada com a falta molt greu.

6. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.

7. Descuït important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.

8. Falta de respecte o consideració al públic.

9. Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic.

10. Realitzar sense el permís oportú tasques particulars durant la jornada, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.

11. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.

12. La reincidència en més de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins 1 trimestre, havent-hi sanció que no sigui l'amonestació verbal.

#### Article 42

##### Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de 6 mesos.

2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, utilitatge, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.

5. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora d'ell, sempre que aquest segon cas fos habitual.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.

7. Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada.

8. La competència deslleial o prestació laboral o de serveis d'un treballador per altres empresaris d'un mateix sector o ram.

9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, companys de feina i subordinats.

10. La falta de netedat personal, sempre que sobre això s'hagués cridat a l'ordre reiteradament al treballador, és a dir, de tal índole que produeixi la queixa justificada dels companys que treballin en el mateix local.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.

12. Originar freqüents baralles i disputes amb els companys de feina.

13. La falta de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i les ofenses verbals o físiques de caràcter sexual, exercides contra alguns treballadors o algunes treballadores de l'empresa.

Aquests supòsits, en el cas d'ésser exercits des de posicions de superioritat jeràrquica, i els que s'exerceixin sobre persones amb contractes temporals, es consideraran, a més de falta greu, com a abús d'autoritat.

L'assetjament moral en el treball, entenent assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest, paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

14. La reincidència en falta greu, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que tingui lloc dins un període de 6 mesos des de la primera.

#### Article 43

##### Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en faltes, seran les següents:

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

Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou d'11 a 50 dies o acomiadament.

#### Article 44

##### Normes de procediment

Correspon a la direcció de l'empresa, amb coneixement del comitè o delegats d'aquesta, la facultat de sancionar disciplinàriament els seus treballadors.

#### Article 45

##### Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies d'ençà que l'empresa va tenir coneixement de la seva comesa, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 46

##### Sancions a les empreses

Les infraccions comeses per les empreses seran sancionades, segons la seva naturalesa per l'autoritat competent, atesa la seva gravetat.

L'abús d'autoritat es posarà pel treballador afectat en coneixement del comitè o delegat sindical, que ho denunciarà, en el seu cas, davant l'autoritat competent.

#### CAPÍTOL 8

##### Drets sindicals

#### Article 47

##### Drets d'associació i reunió

Les empreses, per donar compliment al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement, han d'admetre que els treballadors afiliats a un sindicat poden realitzar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina, sense pertorbar l'activitat normal de les empreses; no poden vincular el lloc de treball d'un treballador a la condició que no s'afiliï o a la renúncia de la seva afiliació sindical, com tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

#### Article 48

##### Informació sindical

Els sindicats poden remetre informació a totes les empreses que disposin d'una afiliació suficient i apreciable, amb vista a distribuir-la fora de les hores de feina i sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu. Els centres de treball que tenen una plantilla de 5 treballadors o més han de tenir taulers d'anuncis; els sindicats degudament implantats hi poden inserir comunicacions, i, a aquest efecte, prèviament han de fer a mans còpies a la direcció o titularitat del centre.

#### Article 49

##### Seccions sindicals i delegat sindical

Pel que fa als centres de treball amb una plantilla que ultrapassi els 50 treballadors i amb una afiliació als sindicats o a les centrals superior al 15% de la plantilla, la representació del sindicat central ha de ser exercida per un delegat.

El sindicat que al·legui la possessió del dret a la representació mitjançant la titularitat personal en qualsevol empresa ho ha d'acreditar davant aquesta empresa de manera fefaent; tot seguit, l'empresa ha de reconèixer a aquest delegat la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.

El delegat sindical ha de ser membre del comitè d'empresa, i ha de ser designat d'acord amb els estatuts de la central o del sindicat que representi.

#### Article 50

##### Funcions dels delegats sindicals

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representi, com també els dels afiliats a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la direcció de les empreses respectives.

2. Poder assistir a les reunions del comitè d'empresa, dels comitès de seguretat i higiene en el treball i dels comitès paritaris d'interpretació amb veu i vot, sempre que aquests òrgans n'admetin prèviament la presència.

3. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la facilitada per l'empresa al comitè d'empresa, d'acord amb el que regula la llei; estan obligats a guardar silenci professional en les matèries que escaigui legalment. Tenen les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i per aquest Conveni col·lectiu als membres del comitè d'empresa.

4. Ser escoltats per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al sindicat.

5. Així mateix, ser informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

a) Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin els afiliats al sindicat, sempre que aquesta afiliació consti de forma fefaent a l'empresa.

b) En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors, sempre que siguin de caràcter col·lectiu o del centre de treball en general, i sobre qualsevol projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.

c) La implantació o la revisió dels sistemes d'organització de la feina o qualsevol de les seves conseqüències possibles.

6. Poder recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions; tot això, fora de les hores efectives de feina.

7. En matèria de reunions, pel que fa al procediment, ajustar la conducta de totes dues parts a la normativa legal vigent.

#### Article 51

##### *Quota sindical*

Per requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats que exerceixen la representació a què fa referència aquest apartat, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què expressi clarament l'ordre del descompte, la central o el sindicat a què pertany i la quantia de la quota, com també el número del compte corrent o de la llibreta de la caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses han de fer efectives aquestes detracions, tret que es faci una indicació en sentit contrari, durant períodes d'1 any.

La direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical de l'empresa, si n'hi ha.

#### Article 52

##### *Excedències*

Pot sol·licitar la situació d'excedència qualsevol treballador en actiu que exerceixi un càrrec sindical de rellevància provincial, del nivell de secretari del sindicat respectiu i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Ha de romandre en aquesta situació mentre exerceixi el càrrec esmentat, i s'ha de reincorporar a la seva empresa si ho sol·licita en el termini d'1 mes en finir aquest exercici. Pel que fa a les empreses amb una plantilla inferior als 50 treballadors, els afectats pel finiment de la seva excedència han de cobrir la primera vacant del seu grup professional que hi hagi a la seva plantilla de pertinença, llevat de pacte individual que estableixi el contrari.

#### Article 53

##### *Participació en les negociacions de convenis col·lectius*

Cal concedir als delegats sindicals o als càrrecs de rellevància nacional de les centrals reconegudes implantades nacionalment i que par-

ticipin en la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sempre mantenint la vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, permisos retribuïts per aquestes empreses amb vista a facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'esmentada negociació, sempre que l'empresa sigui afectada per la negociació en qüestió.

#### Article 54

##### *Comitès d'empresa i delegats de personal*

Sens perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeix als comitès d'empresa i als delegats de personal les funcions següents:

A) Ser informats per la direcció de l'empresa:

a) Trimestralment, de l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, l'evolució dels negocis i la situació de la producció i les vendes de l'entitat, el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació de l'empresa.

b) Anualment, la direcció ha de concedir i posar a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, tots els documents que es donin a conèixer als socis.

c) Amb caràcter previ a la seva execució per part de l'empresa, de les reestructuracions de la plantilla, dels tancaments totals o parcials, definitius o temporals i de les reduccions de jornada, del trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i dels plans de formació professional de l'empresa.

B) D'acord amb la matèria de què es tracti:

1. De la implantació o la revisió de sistemes d'organització de la feina i de qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

2. De la funció, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, si comporten qualsevol incidència sobre el volum de l'ocupació.

3. Del model o dels models de contracte de treball utilitzats habitualment per l'empresari, que els ha de facilitar al comitè d'empresa; el comitè està legitimat per fer les reclamacions adients davant l'empresa i, si escau, l'autoritat laboral competent.

4. De les sancions imposades per faltes molt greus, especialment en el supòsit d'acomiadament.

5. De tot el que faci referència a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i les cessaments i ascensos.

C) Exercir una tasca de vigilància pel que fa a les matèries següents:

a) El compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, com també el respecte dels pactes, les condicions i els usos vigents de l'empresa; si escau, ha de formular les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b) La qualitat de la docència i de la seva efectivitat als centres de formació i capacitació de l'empresa.

c) Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

d) Participar, de la manera determinada reglamentàriament, en la gestió d'obres socials es-

tablertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

e) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes les mesures que vetllin pel manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

f) Es reconeix al comitè d'empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

g) Observar silenci professional per part dels membres del comitè d'empresa, com també el seu conjunt, pel que fa als apartats a) i c) del punt 1 d'aquest article, fins i tot després d'haver deixat de pertànyer al comitè d'empresa, especialment pel que fa a totes les matèries de les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

h) El comitè no solament ha de vetllar que els processos de selecció de personal compleixin la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no-discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

#### Article 50

##### *Garanties*

a) Cap membre del comitè d'empresa ni cap delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni tampoc durant l'any següent al cessament, tret que sigui originat per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeixen a altres causes, cal tramitar l'expedient contradictori en què, a part de l'interessat, siguin escoltats el comitè d'empresa o la resta dels delegats de personal i el delegat del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que fos reconegut com a tal per l'empresa.

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal tenen prioritat de permanència a l'empresa o als centres de treball respecte a la resta de treballadors en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

b) No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.

c) Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa pel que fa a les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés de producció, totes les publicacions d'interès laboral o social, sempre que ho comuniquin prèviament a l'empresa i exerceixin aquestes tasques de conformitat amb la norma legal vigent a aquest efecte.

d) Disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina, amb un màxim de 33 hores, en els centres en què la plantilla sigui igual o inferior a 250 treballadors. En cas d'ésser superior el nombre d'empleats, cal atènyer-se al que estableixi la normativa vigent.

En concepte de comissions per als delegats sindicals, cal pagar les que corresponen durant el temps en què hagin exercit aquest càrrec com gaudir de les hores a què tenen dret.

Aquestes hores han de ser retribuïdes sobre la base de la mitjana de les comissions que han meritat durant el trimestre natural anterior al mes en què hagi tingut lloc.

Es poden acumular fins al 100% de les hores dels diferents membres del comitè i els delegats de personal en 1 dels components o en més d'1, sense ultrapassar el màxim total determinat per la llei; poden quedar rellevats de les seves feines sense perjudici de la seva remuneració.

Les hores poden ser acumulades semestralment entre els representants legals dels treballadors inclòs el delegat sindical.

L'acumulació es podrà fer entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals pertanyents a una mateixa central sindical.

En el cas que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

Així mateix, no es computa dins el màxim legal d'hores l'excés sobre aquest màxim amb motiu de la designació de delegats de personal o membres del comitè com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius, pel que fa als afectats, i per a la realització de sessions oficials per mitjà de les quals aquestes negociacions transcorrin, sempre que l'empresa en qüestió estigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

e) Sense ultrapassar el màxim legal, poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure la pròpia assistència als cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

#### CLÀUSULES ADDICIONALS

##### 1. Redactat del Conveni

Ambdues representacions acorden que les condicions d'aquest Conveni, un cop enregistrades per l'autoritat laboral, no podran ser esmenades o alterades, llevat de disposició de rang superior.

2. *Categories professionals.* Creació de la "Comissió per a l'Estudi i Seguiment de les Categories Professionals en el Sector".

Amb la finalitat de poder analitzar els grups professionals segons els perfils professionals requerits pel nostre sector, s'incorpora com a document de treball l'estudi realitzat per FOR-CEM per al comerç tèxtil titulat "Necessitats de formació i perfils professionals en el sector de comerç tèxtil".

Les parts negociadores traslladen a la Comissió Paritària d'aquest Conveni l'estudi detallat de les categories professionals actuals, a l'efecte de la seva reordenació, amb l'objecte d'adequar-les a la realitat actual del sector, suprimint aquelles que hagin quedat obsoletes.

A aquest efecte, es crea una Comissió d'Estudi formada per 8 membres, 4 en representació dels treballadors del sector (2 en representació del sindicat UGT i 2 representant del sindicat CCOO) i altres 4 en representació de les empreses, els quals podran portar 2 assessors per cada una de les representacions.

La primera reunió d'aquesta Comissió se celebrarà el pròxim 15 de setembre de 2005, a les 16.00 hores de la tarda, a la seu del Gremi de Comerç Tèxtil i Sastreteria.

Aquesta Comissió d'Estudi es compromet a mantenir reunions periòdiques a l'efecte de tractar d'assolir un acord abans de finalitzar aquest

exercici 2005, a fi d'incorporar al Conveni el nou desenvolupament de les categories professionals del sector.

#### CLÀUSULES FINALS

##### 1. Comissió Paritària

1.1 La Comissió Paritària existent entrarà en totes les qüestions relacionades amb la interpretació d'aquest Conveni i de les seves normes.

1.2 La Comissió Paritària estarà formada per 2 membres de la UGT, 2 membres de CCOO i 4 membres en representació de totes les associacions empresarials vinculades al Conveni. Així mateix, formaran part de l'esmentada Comissió els suplents que en el mateix nombre seran designats per cadascuna de les entitats sindicals i patronals.

1.3 Perquè existeixi acord es requerirà el vot favorable del 60%, com a mínim, de cadascuna de les representacions.

1.4 S'aixecarà acta de cadascuna de les reunions realitzades per la Comissió Paritària, en les quals es farà constar les decisions preses, i hauran d'ésser signades per la totalitat dels membres que hi assisteixin.

1.5 Les qüestions que es plantegin a la Comissió Paritària es tramitaran a través de les centrals sindicals i les entitats patronals, i a aquest efecte es designa com a domicili de la Comissió els següents:

FECOHT CCOO: Via Laietana, núm. 16, 2n, 08003 Barcelona.

FCTESE UGT: Rambla de Santa Mònica, núm. 10, 2n, 08002 Barcelona.

Gremi de Comerç Tèxtil i de Sastreteria: C. de la Diputació, núm. 290, principal, 2, 08009 Barcelona.

1.6 Les funcions de la Comissió seran:

- La interpretació d'aquest Conveni.
- Vigilar el compliment del que es pacta.
- L'estudi de les sol·licituds per part de les empreses de la inaplicació dels augmentos salarials pactats.
- I tot allò que se li encomani en aquest Conveni.

##### 2. Inaplicació del règim salarial del Conveni

Cal que les empreses que es vulguin acollir als beneficis de la clàusula d'inaplicació del règim salarial del Conveni, per repercutir en la seva estabilitat econòmica, compleixin les següents normes:

- Acreditar fefaentment que han tingut un resultat negatiu en els 2 exercicis precedents i també en la seva previsió d'explotació per als 2 exercicis següents.
- Garantir el compliment estricte d'aquest Conveni, excepte pel que fa als increments pactats que figuren en l'annex 1 (tret del capítol d'hores extraordinàries), els quals es podran compensar pel mateix temps amb des-cans.
- Presentar la sol·licitud corresponent en el termini dels 30 dies naturals següents a la publicació d'aquest Conveni al *Bulletí Oficial* corresponent.

La Comissió Paritària ha d'entendre en totes les sol·licituds que se li presentin durant aquest termini. Per l'exercici de les seves funcions té les atribucions i els deures següents:

- Els tècnics designats per les parts inte-

grants de la Comissió Paritària tenen accés a tota la documentació necessària per estudiar i comprovar la sol·licitud; si cal, tenen la facultat de girar inspecció ocular al centre o als centres de treball de l'empresa afectada.

b) En cas de requerir l'actuació d'un censor jurat de comptes o similar, els honoraris professionals han de ser a càrrec de l'empresa sol·licitant.

c) Els membres de la Comissió Paritària i els seus assessors estan obligats a tractar i a mantenir amb tanta reserva com puguin la informació rebuda i les dades a què tinguin accés com a conseqüència de les funcions de la seva tasca.

La Comissió Paritària ha d'emetre resolució en el termini màxim de 30 dies a comptar de la data de recepció de la seva sol·licitud.

En cas que no s'arribi a cap acord amb la Comissió Paritària cal sol·licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La resolució emesa per la Comissió Paritària en qualsevol de les seves fases no pot ser objecte de recurs per l'empresa sol·licitant.

##### 3. Solució de conflictes col·lectius:

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar-los i, fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de dit Tribunal a l'efecte del que està establert als articles 63 i 154 de la Llei de Procediment Laboral.

##### 4. Formació Contínua:

Les parts signants valoraran la importància de la Formació Contínua dels treballadors del sector i així es comprometen a fomentar-la.

La Comissió Paritària en aquest àmbit tindrà, en el seu cas, com a funcions:

Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit.

Informar, orientar i promoure plans agrupats en l'àmbit de la província de Barcelona.

Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i treballadors del sector en la província de Barcelona.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, relacionades anteriorment, aquesta promourà les següents qüestions:

- Promoure el desenvolupament personal i professional.
- Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.
- Adaptar-se als canvis tecnològics.
- Contribuir a la formació professional.

Per acabar, les parts signants volen deixar constància de la necessitat de crear un manual de formació, relatiu al coneixement i tractament del producte tèxtil, instrument didàctic, en l'actualitat inexistent, i que és necessari i imprescindible per al desenvolupament de la formació contínua específica del sector del comerç tèxtil.

## ANNEX 1

*Conveni col·lectiu de treball de comerç tèxtil de la província de Barcelona*

Taula salarial vigent de l'1 de febrer de 2005 al 31 de desembre de 2005: increment 3,2% sobre taules definitives exercici 2004

CP: categories professionals; EM: euros al mes.

CP	EM
<b>Grup 1</b>	
Cap de personal .....	1.173,93
Cap de vendes .....	1.173,93
Cap de compres .....	1.173,93
Encarregat general .....	1.173,93
Cap de magatzem .....	1.062,80
Cap de sucursal .....	1.062,80
Cap de grup .....	1.053,12
Cap de secció .....	994,64
Encarregat d'establiment .....	994,64
Viatjant .....	944,52
Corredor de plaça .....	916,11
Venedor de primera o venedor .....	929,92
Venedor de segona .....	868,83
Ajudant de primera o ajudant .....	770,00
Ajudant de segona .....	667,57
Aprenent de conveni .....	564,26
<b>Grup 2</b>	
Tècnic de sistemes .....	1.248,92
Analista .....	1.102,41
Analista-programador .....	1.082,00
Programador de primera .....	1.062,75
Programador de segona .....	957,15
Operador de consola .....	1.057,02
Operador de perifèrics .....	937,33
Perforista-gravador-verificador de 1a .....	890,39
Perforista-gravador-verificador de 2a .....	857,26
Preparador .....	857,26
<b>Grup 3</b>	
Cap administratiu .....	1.248,92
Cap de secció .....	1.062,75
Comptable, caixer, etc. ....	1.011,96
Oficial administratiu de primera .....	939,90
Oficial administratiu de segona .....	890,39
Auxiliar administratiu .....	810,42
Aspirant administratiu de primera .....	630,74
Aspirant administratiu de segona .....	526,52
Oficial de caixa .....	929,92
Auxiliar de caixa de primera .....	807,74
Auxiliar de caixa de segona .....	655,01
Aspirant de caixa .....	513,00
<b>Grup 4</b>	
Dibuixant .....	1.062,80
Aparadorista .....	1.008,92
Retolista .....	993,93
Oficial de manteniment .....	993,93
Xofer .....	906,58
Professional d'ofici de primera .....	906,58
Professional d'ofici de segona .....	819,43
Ajudant d'ofici .....	760,14
Capatàs .....	841,88
Mosso especialitzat .....	826,61
Mosso torista .....	906,58
Mosso .....	798,75
Telefonista .....	741,25
Empaquetador/a .....	700,82
Conserge .....	830,20
Cobrador .....	835,59
Vigilant .....	741,25
Personal de neteja (hora) .....	5,40
Personal de neteja (mes) .....	651,41
(05.251.100)	

**RESOLUCIÓ**

TRI/2766/2005, de 5 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 0802875).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona subscrit per l'Associació Gremial d'Empresaris Majoristes de Fruïtes i Verdures de Barcelona i Província, CCOO i UGT el dia 27 de maig de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 0802875) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 5 de setembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
 Director dels Serveis Territorials  
 a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2005*

**CAPÍTOL 1**

*Disposicions generals*

**SECCIÓ 1**

*Àmbit*

**Article 1**

*Àmbit funcional*

El present Conveni és d'aplicació a totes les empreses dedicades al comerç majorista de fruites,

verdures, hortalisses, plàtans i patates a la província de Barcelona així com a aquelles dedicades a la manipulació i envasament d'aquests productes.

**Article 2**

*Àmbit territorial*

El present Conveni és d'àmbit provincial, encara que la seu central de les empreses no hi radiqui.

**Article 3**

*Àmbit personal*

El present Conveni afecta tots els treballadors del Mercat Central de Fruïtes i Hortalisses de Barcelona (Mercabarna), del Mercat de la Mancomunitat de Sabadell-Terrassa i de tots els magatzems de comerç majorista, envasament i manipulació de fruites, verdures, hortalisses, patates i plàtans situats a la província de Barcelona. S'hi inclou, així mateix, el personal contractat pels agricultors i les empreses o les entitats, com ara cambres agràries, cooperatives, societats agràries de transformació (SAT) o altres de qualsevol règim jurídic, que despleguin aquesta activitat dins dels mercats centrals i les zones d'activitats complementàries d'aquests mercats.

De conformitat amb la disposició addicional 6 del Conveni col·lectiu de 1989, tant les empreses com els treballadors que prestaven els seus serveis al Mercat Central de l'Hospitalet passen a regir-se definitivament per les condicions establertes en el present Conveni amb referència a Mercabarna.

**SECCIÓ 2**

*Durada*

**Article 4**

*Vigència*

El present Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2005 i finalitza la seva vigència el dia 31 de desembre de 2005. Els efectes econòmics d'aquest Conveni són igualment a partir de l'1 de gener de 2005.

**Article 5**

*Denúncia*

La denúncia del present Conveni s'ha de fer amb 1 mes d'antelació a la data de la seva finalització o, si escau, en el termini que s'indiqui normativament.

Les parts signants del Conveni (l'Associació Gremial d'Empresaris Majoristes (AGEM), la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç del sindicat de la UGT i el sindicat de CCOO Federació d'Alimentació) s'obliguen recíprocament a comunicar-se la denúncia del Conveni que en el seu dia efectuin. Mentre es negociï el proper Conveni després de la finalització de període de vigència del present, aquest seguirà vigent.

S'acorda que en cas de no denunciar-se en el termini anteriorment indicat s'aplicarà de forma automàtica un increment sobre les taules salarials que figuren en l'annex segons l'IPC nacional i quedarà vigent la resta del text del Conveni.

**SECCIÓ 3**

*Compensació, garantia personal i absorció*

**Article 6**

*Compensació*

Els increments salarials que es pacten en