

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/4026/2006, de 9 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període de l'1 de juny de 2006 al 31 de maig de 2007 (codi de conveni 7901552)

Vist el text de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període de l'1 de juny de 2006 a 31 de maig de 2007, subscrit per les parts negociadores el dia 14 de juny de 2006, 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 170.1.e) i j) de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període de l'1 de juny de 2006 al 31 de maig de 2007 (codi de conveni 7901552) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Diposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 9 d'octubre de 2006

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

REVISIÓ

salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena SA, per al període de l'1 de juny de 2006 a 31 de maig de 2007

Taules salarials 2006-07

N=nivell; SB=salari base; PD=plus distància; R=roba; PN=prima norma; T=total; HE=hora extra; HF=hora festiva.

Jornada completa

N	SB	PD	R	PN	T	HE	HF
1	1.479,61	112,74	24,15	—	1.616,51	12,23	15,30
2	1.310,51	112,74	24,15	—	1.447,41	11,38	14,23
3	959,63	112,74	24,15	88,03	1.184,54	9,06	11,32
4	832,82	112,74	24,15	88,03	1.057,74	8,03	10,02
5	705,99	112,74	24,15	88,03	930,90	7,17	8,96
6	579,17	112,74	24,15	88,03	804,09	6,32	7,90

N=nivell; SB=salari base; PD=plus distància; R=roba; PP=prorrata paga; T=total; HF=hora festiva.

T.P.H

N	SB	PD	R	PP	Total	HF
3	6,37	0,74	0,16	1,06	8,33	11,32
4	5,52	0,74	0,16	0,92	7,34	10,01
5	4,67	0,74	0,16	0,78	6,35	8,95
6	3,85	0,74	0,16	0,64	5,39	7,90

Plus central

N. 1	51,47
N. 2	46,09
N. 3	37,72
N. 4	33,68
N. 5	29,64
N. 6	25,60

Prima normes

JC	88,03
TP	44,01

(06.299.149)

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 1700035) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 26 d'octubre de 2006

P. A. de la directora (Decret 326/1998, de 24 de desembre, DOGC núm. 2798, de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS

Secretària dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per al comerç en general de la província de Girona 2006-2008

Article 1

Àmbit funcional

Queden sotmeses a les estipulacions del present Conveni totes les empreses en l'àmbit funcional fixat en l'article 2 de l'Acord laboral d'àmbit estatal pel sector del comerç, de 21 de març de 1996, BOE de 9 d'abril, i també les de comerç de la construcció, vidre i ceràmica, excepte en

el cas que sectorialment hi concorri un altre conveni amb millors condicions.

Article 2

Àmbit personal

Queden adscrits a aquest Conveni tots els treballadors de les empreses compreses en l'àmbit funcional en l'article anterior.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni regeixen en l'àmbit de la província de Girona.

Article 4

Àmbit temporal

Independentment de la data de publicació en el Diari Oficial, aquest Conveni és vigent un cop transcorregut 1 mes des de la seva signatura. La duració és de 36 mesos, és a dir, de l'1 de gener de l'any 2006 fins al dia 31 de desembre de l'any 2008.

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni tenen efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2006.

Article 5

Pròrrogues

El Conveni es prorroga per períodes anuals si no el denuncia qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la data del seu venciment.

Article 6

Garantia personal

S'estableix, com a clàusula de garantia personal, que s'han de respectar les condicions més

beneficioses de què individualment pugin gaudir alguns treballadors en el moment de ser aprovat aquest Conveni.

Article 7

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni formen un tot indivisible, i en la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment i conjuntament.

Article 8

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni són compensables i absorbibles en còmput anual, i s'han de respectar de la mateixa manera les situacions personals.

Article 9

Publicitat

Les empreses afectades per aquest Conveni han de procurar que el coneguin els treballadors que hi estan adscrits, tot disposant taulers d'anuncis en cada centre de treball, perquè els representants dels treballadors puguin posar-hi el Conveni.

Article 10

Comissió Paritària

Per tal d'interpretar aquest Conveni i vigilar-ne el compliment, es crea la Comissió Paritària, que ha d'estar integrada per 8 vocals, 4 en representació social i 4 més en representació de les empreses. Aquesta Comissió té, entre d'altres funcions, les següents:

- Emissió de dictàmens, quan li siguin requerits, sobre la interpretació d'aquest Conveni.
- Intervenció davant l'Administració pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.
- Elaboració d'informes en les modificacions de les condicions de treball, especialment en l'àmbit de vacances, jornada i hores extraordinàries, quan afectin una empresa de 5 o més persones.
- Assessorament i, si escau, elaboració d'informe, en les qüestions relatives a la classificació professional.
- Intervenció mediadora en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afectin 5 o més persones en una mateixa empresa.
- En general, aquesta Comissió s'ha d'informar i escoltar en qualsevol conflicte col·lectiu, i especialment abans de la presentació d'expedients administratius socials per part de les empreses.
- Funcions de la Comissió Paritària en la prevenció de riscos laborals:

Pel període de vigència d'aquest Conveni, la Comissió Paritària ha de controlar que les empreses desenvolupin el Pla de prevenció de riscos laborals. En compliment d'aquest objectiu, la Comissió Paritària pot controlar les revisions mèdiques que es fan als treballadors, tant les de la seva incorporació com les anuals de seguiment, i pot sol·licitar les certificacions pertinents.

També ha de conèixer la feina dels delegats de prevenció i les hores que dediquin a prevenció, i així mateix pot exigir-ne la pertinent informació.

La Comissió Paritària també s'ha d'ocupar d'estudiar i elaborar una proposta que reculli en quina situació i en quines circumstàncies, determinades empreses poden, per raons econòmiques, desvincular-se de l'aplicació dels efectes salarials del Conveni si reuneixen els requisits que acordi aquesta Comissió.

h) Altres supòsits en els que s'ha de reunir la Comissió Paritària:

La Comissió Paritària s'ha de reunir sempre que ho cregui convenient, especialment quan hi hagi qualsevol modificació normativa que afecti a les condicions regulades en el present Conveni. També s'han d'organitzar sessions/trobades de la Comissió Paritària per tal d'encaminar la negociació d'una nova proposta de classificació de les categories professionals d'aquest Conveni i, així mateix, s'han de concertar reunions amb l'ànim d'adaptar el Conveni a l'objecte d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors; expressament s'ha d'analitzar com fer compatible que els treballadors/ores que tinguin al seu càrrec fills menors, puguin fer compatible el descans setmanal en diumenge, especialment els que treballen en zones turístiques, sense que això alteri el funcionament normal i l'organització de la feina.

Els acords de la Comissió Paritària requereixen, per ser vàlids, el vot favorable de la meitat més 1 dels vocals que la componen.

Si no s'arriba a un acord amb la Comissió Paritària en qualsevol qüestió que sigui plantejada, les parts queden lliures per exercir totes les accions que considerin pertinents davant els òrgans jurisdiccionals que calgui, si bé la Comissió Paritària, d'una manera genèrica, recomana en aquests casos que les parts recorrin al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Es fixa com adreça de la Comissió Paritària els domicilis següents:

Seu CCOO: C/ Miquel Blay, 1-3, 5a planta del municipi de Girona

Seu UGT (SGTESE): C/ Miquel Blay, 1, 4a planta 17300 Girona

Seu patronal: Despatx del Sr. Joan Casadevall i Canals, C/ Nord núm. 17 baixos dreta del municipi de Girona.

Organització del treball

Article 11

Jornada de treball

S'estableix un còmput anual de 1.796 h de treball per als anys 2006 i 2007, i de 1.794 h de treball per a l'any 2008, distribuïdes en 40 h setmanals, amb un descans d'1 dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el Diumenge de Rams i el 31 d'octubre, pot fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada treballador descansi durant mitja jornada un altre dia laborable de la setmana. El comerç a l'engròs de la província de Girona, a part del tancament preceptiu del diumenge, també ha de tancar el dissabte a la tarda.

En les localitats que tradicionalment fan mercat en diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'ha de compensar els treballadors que no descansin el dissabte anterior amb un descans, incrementat en 1 h, un altre dia feiner de la setmana.

En la jornada continuada s'estableix un descans de 25 minuts per prendre un refrigeri, que s'ha de computar com a treball efectiu.

Es considera jornada contínua a partir de 5 h i mitja seguides de treball, d'acord amb el previst en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

El temps mínim de repòs en la jornada partida és, com a mínim, d'1.30 h.

En l'aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 h anuals, de les quals 45 h ha de distribuir directament la direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social o bé amb els treballadors afectats, en el supòsit que la representació social estigui absent.

La distribució de jornada, que en cap cas pot comportar una jornada superior a 9 h, s'ha de comunicar als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants dels treballadors, pugui modificar-se el nombre d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.

S'entén com a treball nocturn el que es realitzi entre les 22 h i les 6 h del matí. La seva retribució és la del Conveni, incrementada en un 25 %.

Els contractes a temps parcial de jornada igual o inferior a 20 h setmanals, de dilluns a dijous, la jornada de treball es realitza de forma continuada, sense perjudici de pacte individual.

Les empreses, juntament amb la representació legal dels treballadors, es comprometen a negociar una proposta de calendari laboral abans del dia 28 de febrer. En el supòsit de no arribar a un acord a la data prevista, l'empresa, complint amb la seva obligació, ha d'actuar conforme llei.

Article 12

Festivitats

Pel que fa a les festivitats, ha de ser norma reguladora el Calendari oficial vigent aprovat per la Generalitat de Catalunya per a cada any, amb la inclusió de les festes locals també aprovades per la Generalitat.

Si aquestes festes s'escauen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores que s'han treballat s'han d'abonar afegint-hi un 35 % del preu de l'hora convencional.

Els centres de treball que habitualment no treballin els diumenges i ho facin puntualment, les hores que s'han treballat (si es fan fora de jornada laboral setmanal) s'han d'abonar afegint-hi un 30 % del preu de l'hora convencional.

Les empreses poden pactar amb els seus treballadors qualsevol fórmula que signifiqui una millora en el preu d'aquestes hores, o bé poden compensar-les amb un temps de descans.

Article 13

Vacances

El personal adscrit al present Conveni ha de gaudir cada any de 31 dies naturals de vacances. Les vacances les ha de fixar la direcció de l'empresa, com a resultat de la negociació que ha de mantenir amb els representants dels treballadors, o amb els mateixos treballadors en cas d'absència dels seus representants. Si no gaudeixen de 21 dies naturals ininterromputs de vacances en el període comprès entre l'1 de maig i el 10 d'octubre, ambdós inclosos, els treballadors tenen dret a una compensació de 5 dies més de vacances, a elecció de l'empresa, que es poden substituir pel seu equivalent en salari. No obstant això, empresa i treballadors poden pactar gaudir les vacances en períodes diferents al comprès entre l'1 de maig i el 10 d'octubre, així mateix, els treballadors que ho demanin per escrit poden pactar amb l'empresa la realitza-

ció de les vacances en un període/s diferent/s; en aquests ambdós supòsits no existeix obligació de compensació de 5 dies més de vacances.

Les treballadores no han de perdre dies de vacances en el supòsit de part previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 14 *Ascensos*

Les vacants que es produeixen en l'empresa s'han de cobrir preferentment per treballadors de la categoria inferior immediata, per ordre d'antiguitat en l'empresa, si els treballadors demostren la seva capacitat, que en tot cas ha de valorar la direcció empresarial.

Les proves de capacitat les ha d'organitzar l'empresa, i han d'informar de l'execució i dels resultats als representants dels treballadors.

Article 15 *Llicències*

En els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica o defunció, d'ascendents o descendents de 1r grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, els treballadors han de disposar d'un màxim de 5 dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas per a què els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa a les parelles de fet, només és d'aplicació el paràgraf anterior i posterior, en aquelles parelles de fet que, a partir de gener de 2002, s'enregistren en un organisme oficial competent i acreditat 2 anys de convivència des de la data del registre.

Aquestes parelles de fet que ho acreditin han de gaudir de 15 dies de permís des del moment del registre.

Tots els treballadors poden anar al metge o acompanyar un familiar (fins a 2n grau) quan sigui necessari, sempre que després es recuperi el temps invertit en aquests afers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels propis treballadors, supòsit en què no és necessari recuperar les hores invertides.

Els treballadors/ores disposen d'1 dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de 1r i 2n grau per la via de consanguinitat i de 1r grau per la via d'afinitat.

Article 16 *Personal que es dedica a l'autovenda*

El personal que, conduint un vehicle de l'empresa, s'encarrega de fer la venda, la distribució i el cobrament fins a la seva total conclusió en les rutes encomanades per l'empresa, encara que estigui en possessió del permís de conduir de primera classe, s'ha d'equiparar a la categoria d'oficial d'oficis diversos.

En cas que un conductor professional al servei de l'empresa pateixi un accident qualificat de laboral, i com a conseqüència d'aquest fet li sigui retirat temporalment el permís de conduir, l'empresa l'ha d'ocupar durant aquest període en un altre lloc de treball.

Control de contractació

Article 17

Les empreses afectades pel present Conveni poden contractar treballadors d'acord amb les

modalitats de contractació previstes en la legislació vigent.

S'encomana als representants legals dels treballadors el fet de vetllar pel compliment de tot allò que les lleis estableixin en matèria de contractació. Per això, han de conèixer trimestralment la situació i les previsions de contractació laboral de l'empresa.

Igualment, en ús de les seves funcions, els representants legals dels treballadors han d'exigir l'observança dels drets i de les obligacions que es deriven dels contractes de treball.

17.1) Contractes a temps parcial:

El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectives sigui superior a 12 h setmanals i a 48 h mensuals.

17.2) Contractes formatius:

El contracte de treball en pràctiques única-ment es pot concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

El salari dels aprenents ve fixat en les taules salarials que figuren en l'Annex d'aquest Conveni i els imports corresponen a 34 h setmanals efectives de treball.

17.3) Seguiment dels contractes de posada a disposició:

Les empreses de treball temporal (d'ara endavant ETT) estan obligades a posar a disposició de la Comissió Paritària còpia dels contractes que estableixin amb les empreses del sector. Aquesta Comissió ha de valorar les causes i les circumstàncies de la signatura de contractes, i ha de fer el seguiment dels contractes per evitar actuacions fraudulentament.

Els treballadors contractats per ETT que prestin els seus serveis en empreses vinculades en aquest Conveni, han de percebre el salari que els correspondria en el nivell de l'ocupació que exerceixen en el sector, incrementat amb un plus d'eventualitat d'un 10 %.

S'estableix un període de prova per a tots els contractes indefinits de 6 mesos. A partir del 1r dia del 3r mes del període de prova, si l'empresa decideix finalitzar la relació contractual ha d'indemnitzar el treballador amb 10 dies per any treballat.

Règim econòmic, millores i remuneracions

Article 18 *Plus distància i desplaçament*

S'acorda la creació del plus distància i desplaçament de manera generalitzada per a tots els treballadors, per tal de compensar i indemnitzar, de manera genèrica, les despeses i el temps de desplaçament que inverteixen en acudir al seu centre de treball.

La quantia d'aquest plus ve determinada en les taules salarials.

Article 19 *Antiguitat*

El complement personal d'antiguitat queda substituït pel plus de vinculació a l'empresa i deixa de meritarse a partir del 31 de desembre de 1998.

En les properes i futures negociacions les parts es comprometen que el plus de vinculació s'incrementi en el mateix percentatge que les altres retribucions, i s'ha d'aplicar en el salari mensual i en les pagues.

En les taules salarials que figuren en l'Annex, s'afegeix el càlcul del plus de vinculació a raó de

la categoria professional i data d'ingrés a l'empresa.

Article 20 *Plus per coneixement d'idiomes*

Els treballadors amb coneixements acreditats, davant l'empresa, d'una o més llengües estrangeres, sempre que aquest coneixement sigui requerit i pactat amb l'empresa, han de percebre un augment del 10 % del seu salari base per cada idioma o llengua que acreditin conèixer i que es requereixi per a l'exercici del seu treball.

Article 21 *Gratificació especial per ordenació d'aparadors*

El personal que no estigui classificat com a aparadorista, i tingui, això no obstant, la funció d'ornamentació d'aparadors amb caràcter normal té dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10 % del seu salari base i a l'augment per anys de servei.

Article 22 *Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem*

Aquest plus l'han de rebre aquelles persones que, de forma específica i habitual, utilitzin per al seu treball màquines elevadores i de transport de magatzem, s'ocupin de la vigilància i del manteniment i facin un ús adequat de la màquina que utilitzin. El seu import, per la vigència d'aquest Conveni, és el que queda fixat a les taules salarials.

Article 23 *Malaltia*

En els processos de baixa per IT, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha de completar el 100 % del salari, a partir del 4t dia de baixa, amb el límit de 12 mesos.

En els casos de baixa per IT, derivada de malaltia professional o accident laboral, així com en casos d'hospitalització, per causa de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha de completar i garantir el 100 % del salari, fins al límit màxim de 12 mesos.

En els casos d'hospitalització, la baixa d'IT ha de ser superior a 24 h d'ingrés hospitalari, per generar el dret al complement esmentat.

Al personal que en cas de malaltia comuna o accident no laboral no tingui complert un període de cotització de 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa està obligada a satisfer-li la retribució bàsica fins que sigui cobert aquest període de carència.

Article 24 *Roba de treball*

Als treballadors que calgui, l'empresa els ha de proveir obligatòriament d'uniformes, sabates o altres peces de roba, en concepte d'útils de treball, de les conegudes típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús aconsella. La provisió d'aquestes peces de roba s'ha de fer quan comença la relació laboral entre l'empresa i el treballador en el nombre de 2 peces, que s'han de renovar en anualitats successives de manera convenient, o almenys la meitat.

Article 25 *Plus per treballs tòxics, insalubres o perillous*

Totes les activitats o manipulacions que comportin penositat, toxicitat, insalubritat o perillo-

sitat, s'han de regir per les disposicions legals sobre aquesta matèria i han de ser objecte de regulació en els reglaments de règim interior de les empreses.

El personal que treballi en cambres frigorífiques, més d'un 25 % de la seva jornada laboral habitual, amb independència del fet que se'l doti de peces de roba adequades per a la seva comesa, ha de percebre un plus del 25% del seu salari.

Article 26 Dietses

El personal que dins la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius de feina, s'ha d'indemnitzar per les despeses que justifiqui.

Quan per necessitats de feina els treballadors s'hagin de desplaçar amb vehicle propi, han de rebre una indemnització de 0,19 euros per quilòmetre.

A efectes de la comptabilització de les despeses de desplaçaments, s'ha d'entendre que es produeixen aquests quan al treballador afectat se li ordeni la prestació del treball en un centre diferent a l'habitual i sempre que representi més de 10 quilòmetres i en un municipi diferent. Aquest article no afecta el personal contractat com a plantilla flotant o itinerant. Les parts poden establir mitjançant pactes individuals altres formes de compensar aquestes despeses.

Article 27

Indemnització per invalidesa o mort per accident
Les empreses han d'establir en la forma que creguin més idònia una assegurança de 27.000 euros a favor de les persones legalment beneficiàries dels treballadors que pateixin un accident que comporti la defunció o la invalidesa en els graus de total, absoluta i gran invalidesa. Aquest accident ha d'haver ocorregut exclusivament durant la prestació del treball o *in itinere*.

Les empreses estan obligades a contractar una assegurança de vida per valor de 41.000 euros per mort per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat.

Article 28

Hores extraordinàries

La realització d'aquestes hores ha de ser voluntària i de conformitat amb tot allò que preveu la legislació vigent.

Les hores extraordinàries es poden abonar o compensar per períodes equivalents de descans retribuït; en cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar un 30 % a l'hora ordinària.

Durant els anys 2006 a 2008, i sense perjudici del que puguin pactar les empreses amb els seus treballadors, el 50 % de les hores extraordinàries que es facin s'han de compensar amb períodes de descans retribuït.

Article 29

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors vinculats al present Conveni tenen dret a 3 gratificacions extraordinàries, que són les de Nadal, juliol i beneficis; el seu import és el d'1 mensualitat de salari base, plus conveni i, si escau, antiguitat.

Article 30

Comissions

Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per als treballa-

dors, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, a les persones interessades.

La quantia i els altres criteris per a l'aplicació de les comissions s'han de negociar anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.

Article 31

Plus de responsabilitat

Els treballadors que de manera habitual tinguin encomanades funcions pròpies d'una categoria superior han de percebre un plus quantia, el qual ha de ser el resultat d'incrementar en un 15 % el seu salari base.

Article 32

Venda d'articles a preu especial

Els treballadors tenen dret a adquirir de l'empresa on prestin servei, els articles o productes destinats exclusivament al seu ús personal, amb un descompte del 7 % i fins a un límit màxim de 500 euros de compra mensuals per treballador; resten exclosos d'aquest dret aquells productes que ja tinguin sobre el seu preu qualsevol tipus de descompte.

Article 33

Paga de fidelitat

Per a l'any 2006:

Els treballadors que en l'any natural anterior no hagin superat el 3 % d'absentisme, descomptant-se d'aquest concepte les hores no treballades bé per accident de treball, llicència legal, maternitat o bé per situacions que d'ella se'n derivin, tenen dret a rebre una gratificació/paga equivalent al 3 % del nivell retributiu que els correspongui per la seva categoria en el Conveni. La quantia d'aquesta gratificació/paga s'ha d'incloure en la nòmina del proper mes de gener i, sempre que administrativament es pugui resoldre, s'ha de percebre abans del 15 de gener.

El dret a percebre aquesta gratificació/paga el tenen, en proporció al temps de contracte, aquells que hagin estat en l'empresa un període inferior a 1 any, i s'ha de fer efectiva juntament amb la quantia que els correspongui.

Els treballadors que durant l'any superin el 3 % d'absentisme fixat poden, si així ho sol·liciten, recuperar els períodes d'absència en el treball per així gaudir del dret a percebre l'esmentada gratificació/paga de fidelitat.

Pels anys 2007 i 2008:

Els treballadors que en l'any natural anterior no hagin superat el 2,5 % d'absentisme, descomptant-se d'aquest concepte les hores no treballades bé per accident de treball, llicència legal, maternitat o bé per situacions que d'ella se'n derivin, tenen dret a rebre una gratificació/paga equivalent al 3,25 % del nivell retributiu que els correspongui per la seva categoria en el Conveni. La quantia d'aquesta gratificació/paga s'ha d'incloure en la nòmina del proper mes de gener i, sempre que administrativament es pugui resoldre, s'ha de percebre abans del 15 de gener.

El dret a percebre aquesta gratificació/paga el tenen, en proporció al temps de contracte, aquells que hagin estat en l'empresa un període inferior a 1 any, i s'ha de fer efectiva juntament amb la quantia que els correspongui.

Els treballadors que durant l'any superin el 2,5 % d'absentisme fixat poden, si així ho sol·liciten, recuperar els períodes d'absència en el treball per així gaudir del dret a percebre l'esmentada gratificació/paga de fidelitat.

Drets socials, promoció i formació

Article 34

Maternitat

En el supòsit de part, la suspensió ha de tenir una duració de 16 setmanes interrompudes, ampliables per part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del 2n. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part; en cas de mort de la mare, el pare pot fer-ne ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

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

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura del seu fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, que s'han de comptar des de la data del seu naixement.

Els successius fills donen dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posa fi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballin només un d'ells pot exercir aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència segons l'establert en aquest article es computa a efectes d'antiguitat; el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el 1r any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 35

Drets sindicals

Els delegats de personal o membres del comitè d'empresa han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

- Empreses d'1 a 100 treballadors: 20 h
- Empreses de 101 a 250 treballadors: 24 h
- Empreses de 251 a 500 treballadors: 32 h
- Empreses de 501 en endavant: 40 h

El crèdit horari especificat aquí es pot acumular trimestralment, prèvia comunicació a l'empresa o a la Comissió Paritària.

L'empresa, amb els seus delegats o membres del comitè, pot pactar l'acumulació d'hores de diferents membres en un o en diversos d'ells, sense superar el màxim total d'hores disponibles.

Els sindicats majoritaris, en les empreses amb una plantilla superior a 150 treballadors, i seguint el procediment legal previst, poden establir la figura del delegat sindical.

Es disposa que els treballadors que resultin elegits per a càrrecs de representació sindical en l'àmbit comarcal, i en un màxim d'1 per empresa en l'àmbit territorial del present Conveni, poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència.

Article 36 *Formació*

Per a la formació professional dels treballadors es destinen, dins de l'horari laboral, 80 h anuals, de les quals la meitat han de ser retribuïdes per l'empresa com si es tractés de la prescripció de treball efectiu.

Article 37

Preavis per cessament

Els treballadors que voluntàriament vulguin cessar en el servei de l'empresa estan obligats a comunicar-ho d'acord amb els terminis següents:

a) Grups I a IV i responsables de secció del Grup V: 1 mes

b) Resta de personal: 15 dies

L'incompliment de la comunicació a l'empresa en els terminis indicats dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del salari 1 dia per cada 1 dels d'endarreriment en el preavis.

L'empresa ha de lliurar la proposta de saldo i quantia als treballadors que hagin de cessar, amb una antelació de 5 dies, i està obligada al seu abonament el dia que es produeixi el cessament efectiu, i ha d'indemnitzar qualsevol demora en el pagament amb l'interès legal més 3 punts.

Article 38

Permís no retribuït

Els treballadors vinculats al present Conveni disposen d'un màxim de 3 dies laborables a l'any sense dret a retribució, que poden dedicar a assumptes propis sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'un sol cop, però de cap manera es poden utilitzar per ampliar períodes de vacances ni com a pont entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

Article 39

Compensacions per despeses

L'acompliment de l'activitat comercial i el servei al públic dels treballadors vinculats a aquest Conveni presenta una particular idiosincrasia lligada al que es denomina tracte directe amb el públic en general i, per això la presència i la imatge de cara al públic es converteix en elements indispensables i inherents a la prestació d'un bon servei al client. Per tal motiu es crea un plus de presència i imatge per tal d'indemnitzar els treballadors per les despeses que hagin de suportar amb motiu del seu treball i que, genèricament, es poden definir com a despeses relatives a roba (independentment de les peces de treball que l'empresa lliura), manteniment i neteja d'aquestes i dels uniformes lliurats per l'empresa, a més dels complements afins com poden ser: corbates, gorres, etc.; i maquillatge, pintura, perfumeria etc.

L'import de l'esmentat plus ve fixat per cada categoria en les taules salarials.

Article 40

Les empreses de més de 40 treballadors estan obligades, durant el període de vigència d'aquest Conveni a transformar en fixos un nombre de treballadors equivalent al 25 % dels contractats temporalment o eventualment, fent-se el còmput per jornades anuals.

Els contractes regulats en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors poden tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18 mesos.

La Comissió Paritària ha de controlar i validar l'existència de les circumstàncies que hi donen lloc.

Trimestralment, les empreses de més de 40 treballadors han de trametre a dita Comissió còpia bàsica dels contractes eventuais subscrits.

Les empreses de menys de 40 treballadors poden demanar a la Comissió Paritària, explicant les circumstàncies que l'aconsellen, que validi els contractes signats.

En el moment de finalitzar el contracte, els treballadors que no esdevinguin fixos tenen dret a una indemnització equivalent a 10 dies de salari per any de servei.

DISPOSICIONS FINALS

Article 41

Les taules de nivells retributius, de retribucions econòmiques i d'antiguitat que s'incorporen en el present Conveni, en formen part i tenen força d'obligar.

Article 42

Clàusula de revisió i garantia salarial

Per a l'any 2006:

Increment d'un 3,7 % sobre tots els conceptes i respecte de totes les categories. S'haurien de revisar les taules salarials, amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2006 si l'IPC anual superés el 3,7 %; els endarreriments s'han d'abonar juntament amb el salari del mes de febrer de 2007.

Per a l'any 2007:

S'han d'incrementar tots els conceptes, per a totes les categories, amb un 0,20 % més l'IPC real de 31 de desembre de 2006.

Per a l'any 2008:

S'han d'incrementar tots els conceptes, per a totes les categories, amb un 0,20 % més l'IPC real de 31 de desembre de 2007.

Article 43

Dret supletori

En tot allò no previst i acordat en aquest Conveni, hom s'ha d'atènyer a allò que disposen l'Estatut dels treballadors i les disposicions especials que el despleguen; el vigent Acord laboral d'àmbit estatal per al sector del comerç, de 21 de març de 1996, publicat en el BOE del dia 9 d'abril de 1996 i les disposicions complementàries, acords que, malgrat la vigència que tenen establerta, les parts es remetent al seu contingut, mentre no existeixi disposició substitutòria.

Article 44

Assetjament sexual

D'acord amb el que disposa l'article 16.10 del vigent Acord laboral d'àmbit estatal per al sector del comerç, de 21 de març de 1996, publicat en el BOE el dia 9 d'abril de 1996, s'ha de considerar falta molt greu qualsevol conducta, en l'àmbit del treball, que atempti greument al

respecte de la dignitat i intimitat mitjançant ofensa verbal o física amb menyspreu al sexe. Si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició superior dins l'àmbit laboral, això suposa un agreujament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL *Normalització lingüística*

Article 45

A les empreses tots els anuncis o avisos s'han de redactar en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, també s'han de redactar en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representants dels treballadors ho considerin oportú, s'ha de crear una comissió paritària de normalització lingüística integrada en el comitè d'empresa, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, es pot estudiar, conjuntament amb els departaments de Presidència i de Treball i Indústria, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual han de participar les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

Nivells retributius del Conveni col·lectiu de treball en el comerç en general de la província de Girona

Nivell I

Titulats de grau superior

Nivell II

Titulats de grau mitjà, director/a, director/a administratiu

Nivell III

Cap de divisió, cap de personal, cap de compres, cap de vendes, encarregat/ada general, cap administratiu, secretari/ària de direcció, cap de comptabilitat, cap de serveis, cap de secció administrativa

Nivell IV

Cap de sucursal, cap de magatzem, cap de secció mercantil, encarregat/ada d'establiment

Nivell V

Viatjant, comptable, caixer/a, operador/a de màquines d'informàtica, dibuixant, cap de grup, dependent, dependenta major, conductor/a de vehicles amb carnet de classe C, D, E

Nivell VI

Dependent/a, conserge, oficial/a administratiu, oficial/a d'oficis diversos, cobrador/a, conductor/a de vehicles amb carnet de classe B, aparcadorista

Nivell VII

Ajudant/a d'oficis diversos, telefonista, ascensorista, vigilant, vigilant nocturn, ordenança, porter/a, mosso/mossa especialitzat, auxiliar de caixa de 18 o més anys, auxiliar administratiu, auxiliar de màquines d'informàtica, operador/a de terminal de caixa informatitzada

Nivell VIII

Aprenent/a de 18 a 21 anys

Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball en el comerç en general de les comarques gironines, amb vigència de l'1 de gener al 31 de desembre de 2006

NR: nivells retributius; SBC: Salari base conveni; PCM: Plus conveni mensual; TCM: Total cotitzable mes; PPI: Plus presència i imatge; PDD: Plus distància i desplaçament; TSBM: Total sou brut mes; TR: Total retribució; PF: Import paga fidelitat anual

NR	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
SBC	1.011,79	947,76	914,32	825,19	777,49	730,51	640,38	444,48
PCM	106,14	87,39	65,58	66,36	54,90	33,89	34,97	11,67
TCM	1.117,94	1.035,14	979,90	891,55	832,39	764,40	675,35	456,15
PPI	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63
PDD	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63	22,63
TSBM ..	1.163,19	1.080,40	1.025,16	936,80	877,65	809,66	720,61	501,40
TR	17.312,09	16.070,19	15.241,56	13.916,24	13.028,94	12.009,07	10.673,34	7.385,31
PF	519,36	482,11	457,25	417,49	390,87	360,27	320,20	221,56

El personal responsable de la conducció i vigilància del manteniment de vehicle intern té un plus cotitzable de 17,00 euros al mes.

* El salari del nivell VIII correspon a 34 h efectives de treball setmanal

Plus personal de vinculació, segons data d'ingrés a l'empresa per mes i per cada paga

El personal que estigui donat d'alta a l'empresa a partir del 31 de desembre de 1994 no té dret a percebre aquest plus de vinculació

NR	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
De 01.01.91 a 31.12.94	17,83	16,80	16,68	14,95	14,09	13,31	11,58	-
De 01.01.87 a 31.12.90	35,67	33,60	33,35	29,91	28,20	26,60	23,15	-
De 01.01.83 a 31.12.86	53,51	50,40	50,03	44,86	42,30	39,91	34,73	-
De 01.01.79 a 31.12.82	71,34	67,20	66,70	59,82	56,39	53,22	46,30	-
De 01.01.75 a 31.12.78	89,17	83,99	83,37	74,77	70,49	66,52	57,88	-
De 01.01.71 a 31.12.74	107,01	100,80	100,05	89,72	84,59	79,82	69,45	-
De 01.01.67 a 31.12.70	124,85	117,60	116,72	104,68	98,69	93,11	81,03	-
De 01.01.63 a 31.12.66	142,68	134,40	133,39	119,63	112,78	106,43	92,60	-
De 01.01.59 a 31.12.62	160,50	151,20	150,07	134,59	126,88	119,74	104,18	-
De 01.01.55 a 31.12.58	178,34	168,00	166,75	149,54	140,98	133,04	115,76	-

(06.299.071)

RESOLUCIÓ

TRI/4034/2006, de 10 d'octubre, d'autorització administrativa i aprovació del projecte d'execució d'una instal·lació elèctrica (exp. 06/2031).

L'empresa Endesa Distribució Elèctrica, SL, amb domicili social a l'av. Paral·lel, 51, de Barcelona, ha sol·licitat davant el Departament de Treball i Indústria l'autorització administrativa i l'aprovació del Projecte d'execució a la subestació Viladecans de la instal·lació de dos nous transformadors de 60 MVA 220/25 kV i reforma del parc de 25 kV, al terme municipal de Viladecans (Baix Llobregat).

En compliment dels tràmits que estableixen l'article 6 del Decret 351/1987, de 23 de novembre, pel qual es determinen els procediments administratius aplicables a les instal·lacions elèctriques, i el títol 7 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions d'energia elèctrica, la sol·licitud esmentada ha estat sotmesa a un període d'informació pública mitjançant l'Anunci publicat al DOGC núm. 4679, de 19.7.2006.

Així mateix, d'acord amb el que preveu l'article 127 del Reial decret 1955/2000, d'1 de des-

embre, es va sol·licitar un informe a l'Ajuntament de Viladecans, que prèvia reiteració no s'ha manifestat, pel qual s'entén la seva conformitat al projecte. Posteriorment l'empresa peticionària aporta la llicència d'obres concedida per l'esmentat ajuntament.

Ateses 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,

RESOLC:

—1 Atorgar l'autorització administrativa del Projecte d'execució a la subestació Viladecans de la instal·lació de dos nous transformadors de 60 MVA 220/25 kV i reforma del parc de 25 kV, a l'empresa Endesa Distribució Elèctrica, SL, al terme municipal de Viladecans (Baix Llobregat).

—2 Aprovar el Projecte d'execució esmentat, amb les característiques tècniques següents:

Parc 220 kV: s'instal·larà una nova posició de transformador amb seccionadors, interruptor automàtic i parallamps per alimentar el trans-

formador TR7 220/25 kV 60 MVA, on s'efectuaran les mesures d'intensitat i tensió. Es reformarà en el necessari l'embarrat de 220 kV al qual es connectarà la nova posició del transformador TR7 220/25 kV 60 MVA.

Transformadors: un transformador de potència de 220/25 kV 60 MVA que serà el TR7 amb compensador i altres elements necessaris per al seu bon funcionament. Substitució d'un transformador existent TR3, de 220/25 kV 40 MVA per un altre de 220/25 kV 60 MVA fent totes les modificacions que siguin necessàries per al seu correcte funcionament.

Parc de 25 kV: en el nou edifici s'instal·laran 17 cel·les de línia, 1 cel·la de reserva, 3 cel·les de transformador, 6 cel·les de remuntament, 4 cel·les per a unió transversal de barres amb mesura i 1 cel·la de serveis auxiliars.

En l'edifici existent s'instal·larà 1 cel·la de reserva, 1 cel·la de remuntament i 3 cel·les del tipus Ormazabal. S'instal·laran 3 noves bateries de condensadors de 6 MVA cadascuna dos de les quals s'alimentaran de la baixa del transformador TR-7 i l'altra restant de la baixa del transformador TR-3. Se substituiran dues cel·les de condensadors, una del transformador TR-3 i l'altra del transformador TR-1 per cel·les compactes, modificant la baixa d'aquest per adaptar-la a la nova bateria de condensadors. Es modificarà la baixa del TR-3 per adaptar-la al nou transformador a instal·lar.

Finalitat: millorar la qualitat del servei i poder atendre l'augment de la demanda d'energia elèctrica en les millors condicions de seguretat i regularitat de la zona.

Pressupost: 3.179.847,59 euros.

Aquesta Resolució es dicta d'acord amb el que disposen la normativa abans esmentada i l'article 17 i el capítol 4 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries, i està sotmesa a les condicions especials següents:

—1 Les instal·lacions s'han de dur a terme d'acord amb el Projecte tècnic presentat, signat per l'enginyer tècnic industrial senyor Jordi Colomer Marsal, visat en data 9 de gener de 2006, amb el núm. 000271A, pel Col·legi d'Enginyers Tècnics Industrials de Barcelona, que ha servit de base per a la tramitació de l'expedient, amb les variacions que, si s'escau, se sol·licitin i s'autoritizin.

—2 La construcció i el funcionament d'aquesta instal·lació elèctrica se sotmeten al que estableixen el Reglament sobre condicions tècniques i garanties de seguretat en centrals elèctriques, subestacions i centres de transformació, aprovat pel Reial decret 3275/1982, de 12 de novembre, i les seves instruccions tècniques complementàries, aprovades per l'Ordre ministerial de 18 d'octubre de 1984; la Llei 13/1987, de 9 de juliol, de seguretat de les instal·lacions industrials, i la resta de les disposicions d'aplicació general.

—3 L'empresa titular serà la responsable de l'ús, la conservació i el manteniment de la instal·lació, d'acord amb les condicions de seguretat que requereix la normativa vigent.

—4 El termini per a la posada en marxa de la instal·lació autoritzada serà de dos anys a comptar de la data de publicació d'aquesta Resolució al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.