

## DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

### RESOLUCIÓ

TRI/2352/2005, de 17 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (codi de conveni núm. 0800745).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de materials de construcció de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de Comerciants de Materials per a la Construcció, CCOO i UGT el dia 6 de juny 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 comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (codi de conveni núm. 0800745) 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, 17 de juny de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*

### CONVENI

col·lectiu de treball de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006

### Àmbit

#### Article 1

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació a tots els centres de treball situats a la província de Barcelona (encara que l'empresa o el seu titular estiguin en una altra província) i l'activitat principal dels quals sigui el comerç de:

Ciments, calçs i guixos

Fibrociments i altres productes derivats del ciment

Rajoles i altres revestiments i paviments ceràmics similars

Sanejament

Maquinària i eines de construcció

### Durada

#### Article 2

La durada d'aquest Conveni col·lectiu abraça de l'1 de gener de 2005 al 31 de desembre de 2006.

El present Conveni té validesa des del moment de la seva signatura per part dels representants sindicals i empresarials i té efectes des de l'1 de gener de 2005, independentment de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat. Es considerarà prorrogat tàcitament, per anys successius, si cap de les parts no el denuncia en la forma escaient amb una antelació mínima de 30 dies.

### Legislació supletòria

#### Article 3

Les normes que conté aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal de manera preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en el que no s'hi preveu, s'ha d'aplicar el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i també la resta de disposicions de caràcter general i la legislació laboral vigent.

### Classificació professional

#### Article 4

El personal es classifica, d'acord amb les definicions contingudes en l'Ordenança de treball, segons les funcions que té encomanades. Les categories són les que s'indiquen en el quadre annex d'aquest Conveni i les que es defineixen a continuació.

1. Oficial de segona: és l'empleat que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap o oficial de primera, fa feines de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

S'adscriuen a aquesta categoria els operadors de màquines comptables; els taquimecanògrafs en idioma nacional que agafen 115 paraules dictades per minut i les passen a màquina directament i correctament en 6 i els mecanògrafs que fan 350 pulsacions per minut en un dictat o 320 en treballs de còpia, amb una correcció total.

2. Dependent de primera: és l'empleat que prové de la categoria de dependent de segona i que té la missió d'efectuar les vendes, amb coneixements amplis dels articles la venda dels quals se li confia, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres (quantitat necessària segons les característiques i l'ús al qual es destini, novetats, preus, qualitat, etc.). Entre les seves funcions hi ha el recompte d'existències dels diferents articles per sol·licitar-ne la reposició en el moment oportú i la seva exhibició en aparadors i vitrines. Posseeix, a més, els coneixements de càlcul mercantil adequats i necessaris per efectuar les vendes.

3. Dependent de segona: és l'empleat amb 3 anys de pràctica com a ajudant de dependent que ha adquirit un coneixement suficient dels diferents articles perquè n'ha fet la venda i pot informar el client sobre qualitats i preus. Després de romandre 3 anys en aquesta categoria se l'ha d'ascendir a dependent de primera.

4. Ajudant: és l'empleat que, havent efectuat l'aprenentatge, ajuda els dependents en les seves funcions i els facilita la feina. Pot efectuar sol operacions de venda.

Si l'ajudant efectua funcions de dependent amb caràcter permanent, se li ha de reconèixer aquesta categoria, amb la retribució corresponent al dependent de segona.

5. Auxiliar administratiu i auxiliar de caixa de nivell A: és l'empleat amb 2 anys de pràctica en el nivell B d'aquesta categoria que, amb coneixements generals d'índole administrativa, ajuda els oficials i els caps en la realització de feines pròpies d'aquesta categoria. Té les funcions següents: redacció de correspondència de tràmit, elaboració d'estats, pressupostos senzills i factures, liquidació d'interessos i impostos, assegurances socials, mecanografia, etc. i el cobrament de les vendes al comptat. Són els taquimecanògrafs que, sense arribar a la velocitat exigida als oficials, com a mínim agafen 80 paraules per minut i les passen en 6.

6. Auxiliar administratiu i auxiliar de caixa de nivell B: és l'empleat que procedeix de la categoria d'aspirant i es dedica a funcions administratives anàlogues a les del nivell A sense arribar als coneixements necessaris per a aquest nivell. Les seves funcions pròpies són el cobrament de vendes al comptat, l'elaboració de factures senzilles, la mecanografia i la còpia de liquidacions per al pagament d'impostos, assegurances socials, etc.

### Formació professional

#### Article 4 bis

Els representants de les empreses i dels treballadors són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, en què la formació té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es pot avançar cap a la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris. Per això s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

2. Per aconseguir els objectius anteriors, es crea la Comissió de Professionalització del Sector del Comerç de Materials de Construcció, les competències de la qual són les següents:

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

b) Tenir competències en relació amb les sol·licituds i la impartició dels cursos de formació.

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

d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional.

e) Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i d'empreses i també facilitar la participació de les empreses.

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

3. La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia mitjançant una fundació o una altra figura legal que s'acordi, però en cap cas no ha de tenir afany de lucre.

4. La Comissió s'ha de dotar d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per desenvolupar aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

#### *Ingressos i períodes de prova*

##### Article 5

El personal ha de ser admès d'acord amb les normes generals vigents en matèria de col·locació.

Els ingressos de personal sempre es consideren provisionals durant el període de prova, la durada del qual és la següent:

Personal tècnic titulat i caps: 4 mesos.

Resta del personal: 2 mesos.

Les empreses han de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia bàsica dels contractes de treball que formalitzin, complint el que es disposa en l'article 1 de la Llei 2/1991, de 7 de gener.

#### *Aprenentatge i ascensos*

##### Article 6

La durada de l'aprenentatge ha de ser de 2 anys com a màxim, en una o més empreses. Segons l'edat de l'aprenent en el moment d'ingressar a l'empresa, l'aprenentatge ha de tenir la durada següent:

Aprenents de 16 a 17 anys: 2 anys de durada.

Aprenents de 18 anys o més: 1 any de durada.

Quan finalitzi el període d'aprenentatge esmentat i ja s'hagin complert els 18 anys, l'aprenent s'ha de classificar com a ajudant de dependent o de l'ofici que correspongui.

Les empreses han de lliurar a l'aprenent un certificat en què es faci constar la seva capacitat i el temps treballat.

Els treballadors classificats en la categoria de mosso, una vegada transcorreguts 2 anys des del seu ingrés a l'empresa, poden sol·licitar la categoria de mosso especialitzat si es consideren amb capacitat.

Per dur a terme l'ascens cal efectuar una prova de suficiència en què ha d'intervenir el comitè d'empresa o el delegat de personal.

Si l'interessat és membre del comitè o delegat dels treballadors, la prova de suficiència s'ha de fer amb la intervenció d'una persona, designada per la central sindical, que pertanyi a aquesta activitat i que tingui una categoria superior a la de mosso especialitzat. Tots els altres ascensos s'han d'efectuar d'acord amb les normes de l'article 25 de l'Orde-nança.

#### *Contracte eventual*

##### Article 7

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. En el cas que se subscriuï per un termini inferior a 12, pot ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que la durada total del contracte no pugui excedir aquest límit màxim. El període de 18 mesos s'ha de comptar a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

A la fi d'un contracte temporal per venciment, tret dels contractes d'interinitat, d'inserció i formatius, el treballador té dret a percebre una indemnització equivalent a 8 dies de salari per any de servei, amb el prorrateig dels períodes inferiors a 1 any.

#### *Jornada de treball*

##### Article 8

Els treballadors regits per aquest Conveni tenen una jornada laboral de 40 hores de treball efectiu a la setmana; aquestes hores equivalen a una jornada en còmput anual de 1.808 hores com a màxim. Els salaris s'estableixen per a jornades completes.

Previ acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es pot establir una distribució irregular de la jornada en el transcurs de l'any, respectant en tot cas els períodes mínims de descans diari i descans setmanal que estableix l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Les festes, a més dels diumenges, han de ser les establertes en el corresponent calendari oficial i s'han de considerar com a abonables sense recuperació.

#### *Retribucions*

##### Article 9

Per al primer any de vigència del present Conveni, les retribucions que s'han de satisfer són les que s'estableixen en l'annex 1 per a cada una de les categories professionals. En el cas que l'increment anual de l'IPC en data 31 de desembre de 2005 superi el 3,50%, s'ha de fer una revisió econòmica en l'excés d'aquest percentatge, als únics efectes que serveixi de base per a l'increment salarial de l'any 2006.

Per al segon any de vigència, és a dir, a partir de l'1 de gener de 2006, les retribucions que s'han de satisfer per a cada una de les categories professionals que s'hi reflecteixen, s'han d'incrementar un 3,5%.

Les retribucions que es reflecteixen en l'annex 1 es componen d'un salari base de conveni i d'un complement salarial, denominat "plus d'assistència", que s'ha d'abonar per dia treballat.

El salari base de conveni es considera abonable per 7 dies a la setmana i el plus d'assistència per 6 dies.

Els augmentos periòdics per temps de serveis a l'empresa consisteixen en quadriennis, les quantitats dels quals es reflecteixen, per categories i segons la data de venciment, en la taula d'antiguitats que s'adjunta a aquest Conveni com a annex 2.

#### *Gratificacions periòdiques fixes i participació en els beneficis*

##### Article 10

D'acord amb el que es disposa en l'article 31 de l'Estatut dels treballadors, s'han d'abonar 2 gratificacions anuals: l'una al desembre, amb motiu del Nadal, i l'altra al juny.

La paga de març (antiga paga de beneficis) s'ha de pagar dins de l'any següent, i les empreses poden prorratejar-ne l'import en les 12 mensualitats.

Cadascuna d'aquestes gratificacions i la paga de març consisteixen en l'abonament d'1 mensualitat per any, del total percebut amb caràcter regular pel treballador en jornada laboral. A aquest efecte es compta, excepcionalment, el plus d'assistència.

El personal que ingressi o cessi durant l'any ha de percebre la part proporcional que li correspongui segons el temps treballat.

#### *Hores extraordinàries*

##### Article 11

Atesa la greu situació d'atur existent i a l'efecte de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

Pel que fa als diferents tipus d'hores extraordinàries, també s'acorda el següent:

a) Hores extraordinàries que siguin exigibles per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també en cas de risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

b) Hores extraordinàries necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: manteniment, si no es poden substituir per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Les hores extraordinàries que s'efectuïn s'han d'abonar amb els recàrrecs que s'indiquen a continuació.

S'han de retribuir amb un augment del 75% les hores treballades en dies laborables i del 150% les que s'efectuïn en diumenges, dies festius i a la nit. A aquest efecte, es consideren nocturnes les hores treballades entre les 22 i les 6 hores.

Les hores extraordinàries que es facin en dissabte després de les 14 hores s'han de retribuir amb un recàrrec del 150%.

#### *Plus de transport i distància*

##### Article 12

Els plusos de transport i distància s'unifiquen en un sol abonament per a tot el personal. La seva quantia és la que es reflecteix en l'annex 1, i es merita per dia treballat.

Els empleats (venedors, viatjants, corredors, etc.) que, per fer la seva feina, utilitzen un vehicle propi amb autorització de l'empresa han de percebre per quilòmetre recorregut en la feina efectuada les quantitats següents:

Any 2005: 0,22 cèntims d'euro.

Any 2006: 0,23 cèntims d'euro.

#### *Llicències i permisos*

##### Article 13

Es té dret a llicència amb la percepció del sou en qualsevol dels casos següents:

a) Matrimoni del treballador o unió de fet: 15 dies naturals. En aquest darrer cas el treballador/a ha d'aportar el certificat de convivència expedit per l'ajuntament o l'organisme competent.

b) Pel naixement d'un fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

c) Necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora, prèvia demostració de la urgència i la necessitat.

La durada de la llicència en els 2 casos anteriors b) i c) és de 2 dies si l'interessat s'ha de traslladar dins de Catalunya i de fins a 5 dies si s'ha de traslladar fora d'aquest territori.

e) Exàmens en centres oficials: el temps necessari per fer-los.

f) Matrimoni de fills, pares, avis, germans, cunyats, néts i néts polítics del treballador: 1 dia.

g) Traslats de domicili habitual: 1 dia.

h) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi el sufragi actiu, el temps indispensable. Si consta un període de temps en una norma legal o convencional, s'ha d'aplicar el que aquesta disposa quant a durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

Si, atenent les circumstàncies del cas, cal prorrogar el temps previst per a les llicències esmentades, la durada de la llicència de què es tracti es pot ampliar fins al doble dels dies previstos, amb el benentès que l'excés de temps concedit a petició de l'interessat no ha de donar lloc a la meritació de cap mena de retribució.

#### Festes

#### Article 14

Les festes que ha de gaudir el personal són les que s'indiquen en el calendari oficial, tant si són estatals, nacionals com locals.

De la festa gremial de 13 de juny (Sant Antoni) s'ha de gaudir el dia de l'any que estableixin, de comú acord, l'empresa i el treballador, independentment que aquesta coincideixi amb diumenge o dia festiu.

#### Vacances

#### Article 15

Tot el personal regit per aquest Conveni ha de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals.

#### Premi de jubilació

#### Article 16

S'estableix un premi per jubilació que es regula per les normes següents:

1. El personal que l'1 de juliol de 1976 ja feia més de 10 anys que prestava els seus serveis, reals i efectius, en una mateixa empresa, si es jubila pertanyent encara a aquesta, en complir els 65 anys ha de percebre un premi d'una quantia igual a l'import d'11 mensualitats de salari base més el plus de conveni i l'antiguitat.

2. Per al personal que l'1 de juliol de 1976 feia més d'1 any i menys de 10 que prestava serveis per a una mateixa empresa en condicions anàlogues a les esmentades aquest premi de jubilació és igual a l'import de 6 mensualitats.

3. El personal que va ingressar a l'empresa entre l'1 de juliol de 1976 i l'1 de juliol de 1986 i que, en el moment de la seva jubilació, té més de 10 anys de prestació de serveis en una mateixa empresa ha de percebre un premi de jubilació de la quantia següent:

Si es jubila en el moment de complir 60 anys, 1.827,08 euros.

Si es jubila en el moment de complir 61 anys, 1.658,79 euros.

Si es jubila en el moment de complir 62 anys, 1.502,53 euros.

Si es jubila en el moment de complir 63 anys, 1.352,28 euros.

Si es jubila en el moment de complir 64 anys, 1.165,96 euros.

Si es jubila en el moment de complir 65 anys, 997,68 euros.

En els casos a què fan esment les normes dels apartats 1 i 2 d'aquest article, l'empresa ha d'abonar el premi de jubilació corresponent en el termini màxim de 6 mesos, a comptar de la data en què el treballador es jubila.

#### Preavís de cessament

#### Article 17

Qualsevol empleat que vulgui cessar en el servei d'una empresa ha d'avisar amb l'antelació mínima que s'indica a continuació per categories. L'avis de cessament s'ha de fer mitjançant un escrit, per duplicat, que ha de facilitar l'empresa i ha de firmar l'interessat, al qual s'ha de tornar un exemplar com a justificant del preavís. En el cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empleat perd el dret a percebre, en la seva liquidació per cessament, l'import de tants dies de retribucions de pagues extraordinàries i beneficis com dies en què no ha fet el preavís.

Tècnics titulats i caps: 1 mes.

Tècnics no titulats, encarregats i viatjants: 1 mes.

Resta del personal: 15 dies.

#### Roba de feina

#### Article 18

Les empreses han de lliurar al seu personal uniformes, calçat de seguretat quan el lloc de treball ho requereixi i roba anàloga de la qualitat adequada per a la realització de les feines assignades a cada treballador. La provisió d'aquesta roba s'ha d'efectuar en iniciar-se la relació laboral. La primera vegada s'han de lliurar 2 peces de roba perquè el treballador pugui mantenir-les en les degudes condicions de netedat i presentació. La reposició de la roba s'ha d'efectuar a raó d'1 peça cada 6 mesos, i pel que fa al calçat quan el seu deteriorament així ho requereixi. El seu ús és obligatori durant la jornada de treball.

#### Dietes

#### Article 19

Al personal que, per ordre de l'empresa, s'ha de desplaçar fora de la seva residència habitual de treball se li han d'abonar les despeses que tingui per aquest motiu, prèvia presentació dels justificants corresponents.

Si el desplaçament no obliga el treballador a pernòctar fora del seu domicili, l'empresa li ha d'abonar una dieta, l'import de la qual s'estableix en:

Any 2005: 8,20 euros.

Any 2006: 8,60 euros.

#### Malalties

#### Article 20

a) En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia professional o accident de treball, el treballador assistit per la Seguretat Social té dret que se li completin les prestacions econòmiques d'aquesta amb un complement, a càrrec de l'empresa, que arribi a l'import íntegre del seu sou mensual. D'aquest benefici se'n pot gaudir fins a 12 mesos.

b) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, en la primera baixa dins de cada any, el treballador assistit per la Seguretat Social té dret al complement esmentat fins a 12 mesos.

c) En la segona baixa i en les posteriors, dins de cada any, el treballador assistit per la Seguretat Social té dret a un complement, a càrrec de l'empresa, fins a 12 mesos, que arribi als percentatges de l'import íntegre del seu sou mensual següents:

Els 30 primers dies de baixa, el 100%.

Des del dia 31è fins al 60è de la baixa, el 90%.

A partir del dia 61è de la baixa, el 80%.

A l'efecte d'aquests complements, els dies de baixa del treballador, inclosos els de la primera baixa, són acumulatius.

d) Al personal en situació d'incapacitat temporal se li ha de reservar la seva plaça, o una altra de categoria anàloga, durant un termini màxim de 2 anys, sempre que continuï en aquesta situació d'incapacitat temporal.

#### Mort per accident laboral

#### Article 21

En cas d'accident de treball que ocasioni la mort de l'empleat, aquest causa el dret (a favor del seu cònjuge o dret-havents segons les normes de la Seguretat Social) a percebre una indemnització de 24.000,00 euros durant l'any 2005 i de 27.000 euros durant l'any 2006. Aquest pacte comença a regir una vegada transcorreguts 2 mesos a comptar de l'endemà de la firma d'aquest Conveni.

Les empreses han de concertar la cobertura d'aquest risc amb l'entitat asseguradora que triïn, segons la quantitat esmentada.

#### Compensació i absorció

#### Article 22

Les condicions pactades són compensables totalment amb les que regien anteriorment, sigui quin sigui el seu origen o concepte.

Les disposicions legals futures que impliquin una variació econòmica en tots o en algun dels conceptes retributius només tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest.

En cas contrari, s'han de considerar absorbibles per aquest pacte.

#### Condicions més beneficioses

#### Article 23

S'han de respectar, amb caràcter personal, les condicions més beneficioses, considerades

en conjunt, de què gaudeixi el personal en el moment que entri en vigor aquest Conveni.

#### *Clàusula d'aplicació salarial*

#### Article 24

L'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni ha de tenir un tractament excepcional en les empreses que acreditin, objectivament i fefaentment, situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no en perjudiqui l'estabilitat econòmica o la viabilitat.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als seus treballadors les raons que justifiquen aquesta decisió dins d'un termini de 20 dies, a comptar de la data de publicació del Conveni.

Cal remetre una còpia d'aquesta comunicació a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços de compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) dins dels 10 dies naturals posteriors a la comunicació. Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no-aplicació salarial, la forma i el termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte les conseqüències en l'estabilitat de l'ocupació.

S'ha de remetre una còpia de l'acord a la Comissió Paritària.

Si no hi ha acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, que s'ha de pronunciar dins dels 10 dies següents.

Si continua el desacord, les parts s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a què tinguin accés com a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors. Per tant, han d'observar secret professional respecte a això.

#### *Comissió Paritària*

#### Article 25

Es constitueix la Comissió Paritària per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del Conveni.

Es compon de 3 vocals en representació de les empreses i de 3 vocals més en representació dels empleats. Per a l'adopció d'acords, cal la conformitat de 3 vocals, si més no, en igualtat paritària.

Ambdues parts acorden expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació del Conveni s'ha de sotmetre a l'informe de la Comissió abans que es presenti una reclamació contenciosa o administrativa.

La Comissió Paritària la integren els vocals següents:

En representació dels empleats: els ha de designar la representació dels empleats després de la firma d'aquest Conveni.

En representació dels empresaris: Sr. Juan Antonio Navarro, Sr. Alberto Aliaga, Sr. Federico Vélez i Sr. Antonio Homs.

A les reunions hi poden assistir, amb veu però sense vot, els assessors de les parts.

Aquesta Comissió també ha de procedir a l'estudi dels acords interprofessionals que en matèria de salut laboral es puguin concertar en el futur.

#### *Seguretat i higiene en el treball i prevenció de riscos laborals*

#### Article 26

Les empreses han d'habilitar llocs adequats en què s'instal·lin armaris o armariets individuals, perquè el personal hi pugui guardar la seva roba i el calçat de carrer, amb les mesures i en les condicions adequades.

Així mateix, en un local adequat s'ha d'instal·lar una dutxa, proveïda d'aigua calenta i freda, per a ús del personal.

#### Article 27

Els treballadors regits per aquest Conveni col·lectiu s'han de sotmetre a una revisió mèdica anual. Les empreses han de concertar la realització d'aquesta revisió amb el servei mèdic que considerin adequat. A sol·licitud de la treballadora que ho desitgi, l'empresa ha de gestionar amb aquest servei la realització d'un examen ginecològic preventiu dins del reconeixement anual.

#### Article 28

Els treballadors amb capacitat disminuïda poden ser traslladats a una altra activitat, diferent de la de la seva categoria professional i adequada a la seva aptitud, i se'ls ha de respectar el salari que tenien acreditat abans de passar a aquesta situació.

#### Article 29

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per prevenir els riscos derivats del treball, és d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball i la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

#### *Drets col·lectius dels treballadors*

#### Article 30

En tot allò referent als drets col·lectius dels treballadors i també a l'actuació dels delegats de personal, del comitè d'empresa i de les seccions sindicals de les empreses, cal atènyer-se a allò que estableixin les disposicions vigents que regulen aquestes matèries, sens perjudici dels acords que s'estableixen en els articles següents.

Els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa han de disposar d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. Les hores dels diversos membres del comitè d'empresa o, si s'escau, les dels delegats de personal es poden acumular en un o alguns dels seus components, sense ultrapassar el màxim total. Es poden acumular, com a màxim, les hores corresponents a 2 mesos, és a dir, fins a un total de 40 hores.

#### Article 31

Les empreses han de facilitar la realització d'assemblees de treballadors en el centre de treball si aquests ho sol·liciten amb una antelació mínima de 24 hores i si es compleix la resta de requisits que estableixen les normes que regulen aquestes reunions.

Les assemblees han de tenir lloc fora de les hores de treball i una vegada conclosa la jornada, a la tarda, fins a un màxim de 4 hores a la setmana.

Com a excepció, les empreses accepten que es facin assemblees abans de concloure's la jornada de treball i dins d'aquesta, sense pèrdua de retribució en els casos següents: declaració de fallida o suspensió de pagaments i en el cas de presentació d'expedient de regulació d'ocupació.

#### Article 32

A cada empresa s'ha d'habilitar un tauler d'aviso de 0,80x1,20 m, en el qual els delegats de personal, el comitè d'empresa o qualsevol treballador que pertanyi al centre de treball i que estigui afiliat a alguna de les centrals sindicals legalment constituïdes tenen dret a col·locar comunicacions, avisos i propaganda. Si la comunicació l'efectuen treballadors que no són delegats de personal o membres del comitè d'empresa, ho han de comunicar prèviament a aquests i també a l'encarregat o al representant de l'empresa; la persona o les persones signants s'han de fer responsables del contingut. Si es fa una comunicació amb la qual la direcció de l'empresa no està d'acord, aquesta té dret a col·locar en el tauler la rèplica o la resposta que consideri oportuna.

#### Article 33

Les empreses han de mostrar als treballadors que ho sol·licitin els models TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social, acreditatius del pagament de les quotes.

Així mateix, trimestralment s'ha de mostrar al comitè d'empresa o als delegats de personal els models TC-1 i TC-2 esmentats corresponents al personal del centre de treball.

#### Article 34

Els treballadors afiliats a qualsevol de les centrals sindicals signants d'aquest Conveni poden sol·licitar a les seves empreses respectives la retenció de la quota que paguen al seu sindicat, mitjançant un escrit en què constin les dades següents:

Central sindical a la qual estan afiliats.

Import mensual de la quota la retenció de la qual se sol·licita.

Les retencions s'han de fer en l'última liquidació mensual de retribucions i s'han de lliurar, a canvi del rebut corresponent, al delegat del personal de la central sindical corresponent, sempre que aquest hi hagi estat autoritzat pel sindicat respectiu mitjançant un escrit adreçat a l'empresa en aquest sentit. El treballador pot revocar en qualsevol moment l'ordre de descompte amb un avís amb 30 dies d'antelació.

#### *Foment de la contractació indefinida*

#### Article 35

Amb la finalitat de coadjuvar a l'extensió i al foment de la contractació indefinida, durant tota

la vigència del present Conveni, als treballadors que estiguin empleats en una empresa de l'àmbit funcional del present Conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal (inclosos els contractes formatius) subscrit amb els col·lectius definits en el punt 2.b) de la disposició addicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, se'ls pot efectuar la conversió d'aquests contractes en un contracte per al foment de la contractació indefinida, establerta en la disposició esmentada.

#### Excedència per maternitat

##### Article 36

En el cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural com per adopció permanent o preadoptiva, es comença a comptar el període d'excedència a partir de la data d'alta per maternitat o de la resolució judicial o administrativa, si escau.

La seva durada màxima és de 3 anys. Cada fill dóna dret a un nou període, que posa fi a l'anterior. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot fer ús d'aquest dret. En el cas de separació o divorci, té aquest dret qui tingui la custòdia dels menors.

En el cas d'excedència per tenir cura de familiars de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat que no es puguin valer per ells mateixos per raons d'edat, accident o malaltia i que no desenvolupin una activitat retribuïda, el període no pot superar 1 any.

En ambdós casos, aquesta situació compta a l'efecte d'antiguitat i es reserva el lloc de treball en els termes següents: el primer any es reserva el lloc de treball habitual; els altres anys es reserva un lloc de treball del mateix grup professional i d'una categoria equivalent.

Les treballadores tenen dret a 1 hora efectiva d'absència en la feina per lactància d'un fill menor de 9 mesos, de la qual s'ha de gaudir en entrar o en sortir de la feina. Aquest permís pot ser acumulat a la baixa per maternitat, previ acord exprés entre l'empresa i el treballador.

#### CLÀUSULES ADDICIONALS

##### 1. Conflictos col·lectius de treball

Pel que fa als conflictes col·lectius de treball, ambdues parts manifesten que se sotmeten als procediments de conciliació i mediació previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

##### 2. Assetjament sexual

Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració de la seva dignitat.

Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es produeix en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que l'efectua sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte, ja que la negativa o l'acceptació d'aquest comportament incideix en la situació laboral de la persona que el pateix. Amb aquesta conducta se li crea un entorn laboral hostil i intimidatori.

S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportament indesitjats de caràcter o connotació sexual.

##### 3. Assetjament i pressió a la feina

Les parts signants acorden que es fa necessari prevenir l'assetjament a la feina al considerar-lo una conducta reprotxable, tant entre companys de treball, com entre superiors i/o inferiors jeràrquics.

S'entén com a assetjament en el treball la conducta que desplega un subjecte o grup, caracteritzada per reiterar en el temps una conducta vexatòria i intimidatòria de caràcter injust, amb el propòsit de minar psicològicament l'assetjat.

##### 4. Prevenció de riscos laborals

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se, durant la seva vigència, per incorporar i adequar el text de la Llei de prevenció de riscos laborals i l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç (ASOC).

##### 5. Classificació professional

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se durant la seva vigència

per elaborar una classificació professional que respongui a les necessitats actuals de treball en el sector i que defineixi oficis, especialitats, professions i grups professionals, com també les conseqüències operatives d'aquesta classificació, en l'ordre funcional de prestació del treball.

##### 6. Previsió social complementària

Tenint en compte els compromisos per jubilacions que aquest Conveni col·lectiu sectorial pugui contenir i atesa l'obligació d'aplicar-los abans de la data establerta de 31 de desembre de 2005, la Comissió Paritària del Conveni s'ha de reunir com més aviat millor, en tot cas abans de l'1 de novembre de 2005, per negociar i acordar, en la mateixa Comissió Paritària o en una comissió específica creada a aquest efecte, l'aplicació dels compromisos per jubilacions derivats de les obligacions legals o contractuals que les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu sectorial tinguin amb els seus treballadors i beneficiaris.

No obstant això, fins que els dits compromisos i les dites prestacions s'integrin plenament en el pla de pensions o pòlissa d'assegurança, s'ha de mantenir l'efectivitat dels compromisos inclosos en l'article 16 del Conveni actual.

7. Les parts signants del present Conveni acorden tractar com a tema prioritari en el si de la següent negociació les hores anuals de jornada laboral i la possibilitat de buscar fórmules per arribar a la seva reducció, actuant en l'àmbit de la bona fe que sempre ha presidit en totes les negociacions que s'han esdevingut fins a la data.

#### RECOMANACIÓ FINAL

A sol·licitud de les representacions sindicals, amb l'aquiescència de la dels empresaris, s'acorda recomanar a les empreses regides per aquest Conveni que s'abstinguin d'efectuar prolongacions habituals de la jornada laboral.

#### ANNEX 1

##### Taules salarials 2005

CP: categories professionals; SB: salari base; PA: plus d'assistència; PDT: plus de distància i transport; TPM: total paga al mes en euros.

CP	SB	PA	PDT	TPM	CP	SB	PA	PDT	TPM
<b>Grup 1</b>					<b>Grup 3</b>				
Titulat de grau mitjà .....	1.498,14	132,40	4,12	1.630,54	Cap administratiu .....	1.342,85	124,51	4,12	1.467,36
Ajudant tècnic sanitari .....	970,89	105,95	4,12	1.076,84	Compt. i cap sec. adm. ....	1.186,25	116,73	4,12	1.302,98
<b>Grup 2</b>					<b>Grup 4</b>				
Cap de personal .....	1.342,85	124,51	4,12	1.467,36	Secretaria de direcció .....	1.068,50	110,88	4,12	1.179,38
Cap de compres .....	1.342,85	124,51	4,12	1.467,36	Of. adm. 1a i caixer .....	1.068,50	110,88	4,12	1.179,38
Cap de vendes .....	1.342,85	124,51	4,12	1.467,36	Oficial de segona adm. ....	954,51	105,14	4,12	1.059,65
Encarregat general .....	1.107,82	112,86	4,12	1.220,68	Aux. adm. i aux. caixa A .....	840,32	99,43	4,12	939,75
Encarregat sucursal o est. ....	1.107,82	112,86	4,12	1.220,68	Aux. adm. i aux. caixa B .....	742,28	94,57	4,12	836,85
Encarregat de magatzem .....	1.107,82	112,86	4,12	1.220,68	Asp. adm. 16-18 anys .....	644,28	89,64	4,12	733,92
Cap de zona .....	1.107,82	112,86	4,12	1.220,68	<b>Grup 4</b>				
Viatjant i corredor plaça .....	1.036,07	109,20	4,12	1.145,27	Cap de secció de serveis .....	1.068,78	110,89	4,12	1.179,67
Dependent de primera .....	1.036,07	109,20	4,12	1.145,27	Dibuixant .....	970,89	105,95	4,12	1.076,84
Dependent de segona .....	905,50	102,70	4,12	1.008,20	Aparadorista .....	970,89	105,95	4,12	1.076,84
Ajudant de dependent .....	774,95	96,23	4,12	871,18	Delineant .....	970,89	105,95	4,12	1.076,84
Aprenent de 16-18 anys .....	513,91	83,13	4,12	597,04	Aj. dibuix, del. i aparad. ....	632,66	92,36	4,12	725,02
					Visitador i promotor .....	1.036,07	109,20	4,12	1.145,27

CP	SB	PA	PDT	TPM	CP	SB	PA	PDT	TPM
Professional d'ofici 1a .....	1.003,48	107,63	4,12	1.111,11	<i>Grup 5</i>				
Professional d'ofici segona .....	905,50	102,70	4,12	1.008,20	Conserge .....	840,32	99,43	4,12	939,75
Prof. d'of. tercera i torero .....	858,92	101,22	4,12	960,14	Cobrador .....	840,32	99,43	4,12	939,75
Peó especialitzat .....	840,32	99,43	4,12	939,75	Vig., sereno, orden. i port. ....	840,32	99,43	4,12	939,75
Peó .....	820,73	98,34	4,12	919,07	Personal neteja (j. completa) .....	532,00	85,97	—	617,97
Telefonista .....	807,60	97,87	4,12	905,47	Personal neteja (per hora) .....	5,13	—	—	5,13
Aux. telefonista .....	644,28	89,64	4,12	733,92					

## ANNEX 2

## Taula d'antiguitats

CP: categories professionals;

A: anteriors a l'1 de juliol de 1974 (en euros);

B: posteriors a l'1 de juliol de 1974 (en euros).

CP	A	B
<i>Grup 1</i>		
Titulat de grau mitjà .....	11,93	19,08
Ajudant tècnic sanitari .....	7,45	11,93
<i>Grup 2</i>		
Cap de personal .....	10,60	16,96
Cap de compres .....	10,60	16,96
Cap de vendes .....	10,60	16,96
Encarregat general .....	10,60	16,96
Encarregat sucursal o establ. ....	8,61	13,79
Encarregat de magatzem .....	8,61	13,79
Cap de zona .....	8,61	13,79
Viatjant i corredor de plaça .....	8,01	12,81
Dependent de primera .....	8,01	12,81
Dependent de segona .....	6,90	11,04
Ajudant de dependent .....	5,80	9,27
Aprent 16-18 anys .....	—	—
<i>Grup 3</i>		
Cap administratiu .....	10,60	16,96
Comptable i cap secció admntiva. ....	8,29	13,25
Secretari/ària de direcció .....	9,27	14,84
Oficial admntiu. de primera i caixer .....	8,29	13,25
Oficial de segona administratiu .....	7,32	11,71
Aux. admntiu. i aux. caixa A .....	6,35	10,16
Aux. admntiu. i aux. caixa B .....	5,52	8,83
Aspirant admntiu. 16-18 anys .....	—	—
<i>Grup 4</i>		
Cap de secció de serveis .....	8,29	13,25
Dibuixant .....	7,45	11,93
Aparadorista .....	7,45	11,93
Delineant .....	7,45	11,93
Aj. dibuix, delin. i aparadorista .....	4,59	7,35
Visitador i promotor .....	8,01	12,81
Professional d'ofici de primera .....	7,72	12,37
Professional d'ofici de segona .....	6,90	11,04
Professional d'ofici de tercera i torero .....	6,35	10,16
Peó especialitzat .....	6,35	10,17
Peó .....	6,07	9,72
Telefonista .....	4,69	7,50
Aux. telefonista .....	6,18	9,90
<i>Grup 5</i>		
Conserge .....	6,35	10,16
Cobrador .....	6,35	10,16
Vigil., sereno, orden. i porter .....	6,35	10,16
Personal neteja (per hora) .....	0,04	0,06
(05.173.149)		

## RESOLUCIÓ

TRI/2362/2005, de 9 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la pròrroga i de la revisió salarial per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Copaga, SCCL (codi de conveni núm. 2500102).

Vist el text de la pròrroga i de la revisió salarial per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Copaga, SCCL, de Lleida (Segrià), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de febrer de 2005, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de la pròrroga i de la revisió salarial per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Copaga, SCCL, de Lleida (Segrià), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

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

Lleida, 9 de juny de 2005

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

Transcripció literal del text signat per les parts

Taula salari conveni 2005

A: antiguitat; Q: Quadrienni

Categories laborals	3,20 NV	Salari Base	Plus Puntual	Plus lloc Treball	Plus perll Jornada	Sou Mensual	Total Any	A Q
01 Tècnic titulat grau mig .....	1	8.773,97	712,43	11.064,72	0,00	1.370,07	20.551,12	45,91
02 Tècnics no titulats .....	1	8.773,97	712,43	10.892,72	810,36	1.426,14	21.189,48	45,09
02 .....	2	8.773,97	712,43	8.733,28	815,98	1.282,64	19.035,66	45,09
02 .....	3	8.773,97	712,43	8.080,87	818,10	1.239,33	18.385,38	45,09
02 Tècn. serv. vet .....	4	8.773,97	712,43	6.463,37	822,01	1.131,82	16.771,79	45,09
02 Ofic. serv. T. vet .....	5	8.773,97	712,43	5.350,75	0,00	989,14	14.837,15	43,95
02 Analista informàtica								
02 Of 1ª administ. programad 1ª .....								
03 Of. laborator 1ª .....	1	8.773,97	712,43	7.808,04	0,00	1.152,96	17.294,45	43,95
03 Operador de 1ª .....	2	8.773,97	712,43	6.837,82	0,00	1.088,28	16.324,22	43,95
03 Agent compra-venda 1ª								
04 Of. 2ª admin. Program. 2ª .	1	8.773,97	712,43	5.978,90	0,00	1.031,02	15.465,30	43,95

## ACTA

de la reunió de la direcció de personal i el comitè d'empresa de Copaga, SCCL.

A la ciutat de Lleida, a 8 de febrer de 2005, es reuneixen els membres del Comitè d'empresa i la direcció de personal de Copaga SCCL, per a reflectir l'acord de les parts en referència a l'increment de les condicions econòmiques i socials vigents, en el Conveni propi d'empresa, per a l'any 2005.

Que, segons l'article 4 del Conveni d'empresa Copaga SCCL, es determina que, si ambdues parts no el denuncien dintre dels terminis previstos per aquest fi, el Conveni es prorrogarà per un període d'un any, incrementant-se el vigent en idèntica proporció a la pujada resultant de l'IPC fixat pel INE, corresponent al de l'any anterior a la pròrroga.

Que, ambdues parts acorden: prorrogar el Conveni laboral vigent per un període equivalent a un any i que les condicions econòmiques i socials, s'incrementin per a l'any 2005, en un 3,2% determinat pel INE per al 2004.

Que la jornada laboral per al 2005, restarà establerta en 1.800 hores/anyals.

Que no es modifiquen les condicions que es refereixen específicament a:

Règim de treball.

Llicències i permisos.

Categories laborals, amb l'excepció de 3 treballadors, que pertanyen a la fàbrica de pinsos i per al quals s'actualitzarà la categoria laboral en funció a les seves circumstàncies actuals de feina.

Que en prova de conformitat, les parts signen i accepten el contingut global de la present acta.