

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

*TRE/3146/2009, de 23 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia para los años 2008-2012 (código de convenio núm. 0805835).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia, suscrito por AECOP, AECO, CCOO-FITEQA y UGT-FCTCHTJ el día 1 de abril de 2009, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

#### RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia para los años 2008-2012 (código de convenio núm. 0805835) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 23 de abril de 2009

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora de los Servicios Territoriales  
en Barcelona

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia para los años 2008-2012*

#### CAPÍTULO I

##### *Condiciones generales*

#### Artículo 1

##### *Ámbito funcional y territorial*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Barcelona, tengan o no su domicilio social en la misma, estén dedicados al comercio de óptica al detalle, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y los centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

#### Artículo 2

##### *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y su duración será desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008 para el primer año de vigencia, al 1 de enero de 2009 para el segundo año de vigencia, al 1 de enero de 2010 para el tercer año de vigencia, al 1 de enero de 2011 para el cuarto año de vigencia, y al 1 de enero de 2012 para el quinto año de vigencia.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio 3 meses antes de finalizar su vigencia.

### Artículo 3

#### *Prórroga*

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si no es denunciado antes de su vencimiento, por una de las partes, con una antelación mínima de 1 mes y por comunicación escrita a la otra parte.

### Artículo 4

#### *Garantía “ad personam”*

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio en cómputo anual.

### Artículo 5

#### *Vinculación a la totalidad*

Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

## CAPÍTULO 2

### *Organización del trabajo*

### Artículo 6

#### *Organización*

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los trabajadores.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías o a la modificación de las condiciones de trabajo motivadas por cambios en la organización del mismo, deberá realizarse una evaluación de los riesgos que puedan originar tales cambios.

### Artículo 7

#### *Pluralidad de funciones*

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores/as realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la empresa, respetando a tales efectos lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO 3

*Jornada, vacaciones y permisos*

## Artículo 8

*Jornada de trabajo*

1. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que en el cómputo anual pueda exceder de 1.780 para el presente año 2008, 1.776 para el año 2009, 1.772 para el año 2010, 1.770 para el año 2011 y 1.770 para el año 2012 sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

2. Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de estos los trabajadores afectados por el presente Convenio negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo anual pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma.

Dicha negociación se llevará a cabo durante el último mes del año a petición de las partes. Si no hay acuerdo, el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente ejercicio a petición del trabajador o de la trabajadora.

Aquellas empresas que a la aprobación del presente Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

3. En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

4. Se tendrá derecho a las siguientes reducciones de jornada:

a) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo 1 hora diaria. Asimismo, y sin perjuicio del anterior permiso tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

b) En los supuestos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituir el derecho regulado en el artículo 12.c del presente Convenio colectivo por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad, y que de común acuerdo entre empresa y trabajador podrá acumularse en cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción y la determinación del periodo de disfrute de los derechos previstos en los apartados 8.4.a, 8.4.b y 8.4.c del presente Convenio colectivo corresponderá

al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. En los supuestos regulados en los apartados 8.4.b y 8.4.c, el trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

e) El ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 8.4 del presente Convenio colectivo no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador. Cuando finalicen las reducciones de jornada el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo con su jornada laboral anterior a las mismas.

Las reducciones de jornada contempladas en el artículo 8.4 serán compatibles con el contrato a tiempo parcial, y se reconocerán tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho.

#### Artículo 9

##### *Calendario irregular y jornada flexible*

Durante los períodos punta de producción, en una cuantía máxima de 8 semanas al año, las empresas podrán ampliar la jornada habitual del trabajador, hasta el tope máximo de 9 horas diarias.

El período punta de producción se notificará al trabajador con 7 días de antelación y simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

La recuperación del exceso resultante tendrá que compensarse en descanso, de común acuerdo entre empresa y trabajador, el cual será notificado a los representantes de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo, la recuperación se efectuará dentro de los 3 meses siguientes a la ampliación de la jornada.

El disfrute de la compensación se acumulará en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior.

El presente artículo no será de aplicación a trabajadores/as con jornada reducida por motivo del disfrute de los derechos establecidos en la ley y en el presente Convenio colectivo, originados por razones de salud y seguridad en el trabajo, discapacidad, disfrute de la maternidad o paternidad de forma parcial, cuidado de menores, o familiares, embarazo o periodos de lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros o de hijos/as que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, o por la condición de víctima de violencia de género, entre otros.

#### Artículo 10

##### *Descanso semanal*

Se establece un descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido. Para aquellos casos en que dicho descanso no coincida con la tarde del sábado y día completo del domingo, las empresas negociarán con sus trabajadores y sus representantes los complementos correspondientes.

Las empresas podrán negociar con sus trabajadores y sus representantes sistemas diferentes de descanso semanal al establecido en el párrafo anterior.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.

#### Artículo 11

##### *Vacaciones*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de 30 días naturales y preferentemente en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, Semana Santa y Navidad, entendiéndose por éstas desde el 22 de diciembre al 10 de enero. Si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes períodos del año, se compensará al trabajador con 1 día más de vacaciones por semana disfrutada fuera del citado período.

Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el período de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquellos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los períodos indicados.

b) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener 1 año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso, el trabajador/a disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por decisión de la víctima de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute de los períodos de suspensión que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de baja por IT (incapacidad temporal) con hospitalización producidos en los períodos de vacaciones no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores, debiendo disfrutarse dentro del año natural.

## Artículo 12

### *Permisos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales. Este derecho también se reconocerá a las parejas de hecho que hayan adquirido tal condición conforme a la normativa en vigor aplicable a las mismas en cada Comunidad Autónoma. La acreditación de tal situación ante el empresario se corresponderá con la necesidad de demostrar el cumplimiento de los requisitos formales exigidos para la válida constitución de las parejas de hecho.

1 día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) 2 días por nacimiento de hijo o hija, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil y que podrán ampliarse en 2 más en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una distancia superior a 150 kilómetros al efecto, el plazo será de 4 días.

Asimismo 2 días en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de hijo/a a contar desde la fecha de su libramiento. En caso que, por este motivo, el trabajador necesitara desplazarse a una distancia superior a 150 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se alarga a 4 días.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria.

c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as que tengan derecho a la reducción de la jornada diaria prevista en el artículo 8.4.b del presente Convenio colectivo, podrán sustituirla a su voluntad, mediante acuerdo empresa y trabajador/a, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente, que deberá ser disfrutado necesariamente a continuación del permiso, por maternidad o paternidad.

La concreción y la determinación del periodo de disfrute del permiso previsto en el presente artículo 12.c corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El disfrute de este derecho será compatible con la jornada reducida, sin que suponga una reducción del mismo.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

e) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrán ampliarse a 4 días cuando medie la necesidad de desplazamiento a una distancia superior a 150 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. Cuando afecte a padres, hijos, o cónyuge, se ampliará en 1 día más.

En situaciones excepcionales (fallecimiento) podrá ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajador/a y empresa.

En el caso de enfermedad grave con o sin hospitalización, se realizarán los días a lo largo del periodo de la enfermedad si así lo solicita el trabajador con previa fijación de dichos días.

f) La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

g) 2 días por traslado del domicilio habitual.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos por la legislación vigente.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamiento.

j) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

k) Por el tiempo indispensable con un máximo de 3 veces al año para acompañar a consultorio o visita médica a un pariente de primer grado que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo siempre y cuando el horario sea coincidente con el de su jornada laboral.

l) Las licencias contempladas en el presente artículo 12 se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada entre personas de distinto sexo o del mismo sexo, y de las parejas de hecho, siempre y cuando dicha situación se haya justificado explícitamente a la empresa con anterioridad.

### Artículo 13

#### *Corrección del absentismo*

Durante la vigencia del presente Convenio, aquellos trabajadores que no faltaren a su puesto de trabajo, salvo por los permisos fijados en el artículo 13, gozarán de 1 día más de vacaciones a disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa, durante el año siguiente.

El trabajador podrá elegir el día, avisando con una antelación mínima de 15 días, siempre que no afecte a la organización del centro.

## CAPÍTULO 4

### *Contratación*

### Artículo 14

#### *Contrato de trabajo en prácticas*

14.1 **Ámbito.** Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años siguientes a la obtención del título. Cuando se trate de un trabajador discapacitado, se amplía a 6 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

14.2 **Duración.** Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

14.3 **Período de prueba.** 2 meses para todas las titulaciones de grado superior, y 1 mes para titulaciones de grado medio.

14.4 **Retribución.** Para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 75% para el primer año de contratación y del 85% para el segundo año, del salario fijado en la tabla salarial para la categoría correspondiente.

14.5 Para el resto de cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de trabajadores.

### Artículo 15

#### *Contrato de trabajo para la formación*

15.1 **Ámbito.** Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que desempeñen funciones en categorías para las que no se requiera titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente.

15.2 **Número de contratos que podrán realizarse.** En centros de trabajo hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

15.3 **Duración.** Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 3 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Tiempo dedicado a la formación. Respetando el 15% de la jornada fijada en Convenio la cual se destinará a la formación, las empresas podrán realizar la misma en régimen de alternancia o bien concentrándola al inicio de la contratación. En este último supuesto la retribución económica se empezaría a aplicar una vez concluido el período de formación percibiendo íntegramente el salario correspondiente.

Si las empresas concentraran el período de formación al inicio de la contratación, el período de prueba se computaría a partir de la finalización del período formativo.

15.4 **Retribución.** Percibirán el salario correspondiente al nivel 7 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

15.5 Para el resto de cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 16

### *Contratos de duración determinada, contrato de relevo y jubilación parcial, y promoción profesional*

#### 1. Contratos de duración determinada

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1.b del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

b) Los contratos de duración determinada que celebre la empresa se someterán a la regulación establecida en los artículos 8.2, 15 y 48.1.c del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a 1 año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado. El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

c) Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos. En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un período de 18.

Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

#### 2. Contrato de relevo y jubilación parcial:

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo.

El contrato de relevo realizado con un trabajador/a, está asociado a la jubilación parcial de otro trabajador de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para los trabajadores afectados.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de trabajadores próximos a la edad de jubilación, por otros trabajadores bien temporales o que ya están contratados en la empresa, o bien desempleados de nuevo ingreso. Paralelamente, a los trabajadores próximos a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo de nuevos trabajadores.

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c de la Ley general de Seguridad Social. En todo caso, el límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo: Durante el primer año el 85 %, durante el segundo año el 82 %, durante el tercer año el 80%, durante el cuarto año el 78% y a partir del quinto año, el 75%.

El trabajador relevado pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto del año. Este contrato, y su retribu-

ción, serán compatibles con la pensión de la Seguridad Social que se reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador/a relevista).

A este trabajador relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación real.

En cuanto a la jornada, y salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con el trabajador sustituido o relevado. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o ser simultáneo.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (tareas del mismo grupo profesional o categoría equivalente). En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Art. 166.2 de la Ley general de Seguridad Social.

Conforme a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se respetarán en la empresa lo establecido en dicha ley respecto a los criterios de promoción interna y ascensos, exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

## CAPÍTULO 5

### *Condiciones económicas*

#### Artículo 17

##### *Conceptos retributivos*

La retribución global de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Complemento de vinculación consolidado (antes antigüedad)
- c) Gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 18

##### *Salario base e incremento salarial*

El salario será el establecido, para cada categoría, en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo del sector habiéndose establecido los siguientes incrementos sobre las mismas:

Salario 2008: Las tablas salariales para el año 2008, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que regían en las tablas salariales a 31 de diciembre de 2007 incrementadas con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2008, más el 0,5%.

Para el año 2009, las tablas salariales con efectos 1 de enero serán las que resulten de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008 con el IPC previsto

por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2009, más el 1%.

Para el año 2010, las tablas salariales con efectos 1 de enero serán las que resulten de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009 con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2010, más el 1%.

Para el año 2011, las tablas salariales con efectos 1 de enero serán las que resulten de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010 con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2011, más el 1%.

Para el año 2012, las tablas salariales con efectos 1 de enero serán las que resulten de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011 con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2012, más el 1%.

Una vez vencido el plazo negociado del presente convenio a 31 de diciembre de 2012 y mientras no se publique un nuevo Convenio, las tablas salariales se incrementarán año a año en el mismo importe que marque el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para cada ejercicio, con regularización al IPC real en caso de ser superior al previsto.

#### Artículo 19

##### *Antigüedad*

A partir del 31 de diciembre de 2008 desaparece el concepto de antigüedad, siendo este sustituido por un nuevo concepto denominado Complemento de vinculación consolidado.

A partir del 1 de enero de 2009 todos los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho al Complemento de vinculación consolidado.

Dicho Complemento de vinculación estará formado por, la cantidad económica de antigüedad que cada trabajador/a percibía por este concepto, más la parte proporcional que haya generado hasta el 31 de diciembre de 2008 respecto al vencimiento de un nuevo trienio. Dichas cuantías no serán compensables ni absorbibles, y si revalorizables cada año con el incremento del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado, revisable si procede al alza al IPC real.

#### Artículo 20

##### *Gratificaciones extraordinarias*

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- b) Vacaciones: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.
- c) Navidad: que se abonará el 22 de diciembre de cada año.

Cada una de las citadas gratificaciones extraordinarias serán retribuidas por un mes de salario base más el Complemento de vinculación para quien lo perciba.

#### Artículo 21

##### *Cláusula de revisión salarial*

En el caso que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre 2008 una variación superior respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2008 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2009.

En el caso que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2009 una variación superior respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2009 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2010.

En el caso que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2010 una variación superior respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2011.

En el caso que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2011 una variación superior con respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2012.

En el caso que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2012 una variación superior con respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2012 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2013.

#### Artículo 22

##### *Dietas y desplazamientos*

Se establece una media dieta de 9,61 euros y una dieta entera de 18,78 euros para aquellos trabajadores que, por necesidades de la empresa, hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellos trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido.

Las presentes cantidades se actualizarán anualmente conforme al IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

#### CAPÍTULO 6

##### *Clasificación profesional*

#### Artículo 23

##### *Clasificación profesional*

###### 23.1 Principios generales.

23.1.1 A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional, la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectas por este convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos de contrato de trabajo.

23.1.2 Los trabajadores/as de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o en su caso, ejecutadas y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

23.1.3 Con carácter general el trabajador/a desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas complementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forma parte.

El personal afectado por el presente Convenio podrá desarrollar funciones correspondientes a diferentes grupos profesionales, sin más limitación que las establecidas en el Estatuto de los trabajadores. En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en proporción al tiempo de la jornada laboral dedicado a cada grupo profesional abarcado.

23.1.4 A los efectos del presente Convenio se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

Conocimientos: El grado de preparación teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

a) Iniciativa/ autonomía: El grado de independencia que el trabajador/a tiene en la programación y procedimiento para realizar un determinado proceso de trabajo así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

b) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y centralizar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores/as que lo han de llevar a cabo.

c) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

La inclusión de trabajadores/as dentro de cada grupo profesional será el resultado de valorar la complejidad de las tareas realizadas, las titulaciones en su caso requeridas y de la ponderación global de los factores señalados en el punto anterior, sin que exista incompatibilidad alguna para que el trabajador/a desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, dada la específica estructura de las empresa del sector, derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

## 23.2 Grupos profesionales y niveles retributivos

### Grupo profesional 1

#### 1. Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial financiera o comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

#### 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Director/a

Óptico/a diplomado/a regentando.

#### 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 1.

### Grupo profesional 2

#### 1. Criterios Generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa,

a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

#### 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Jefe/a superior

Contactólogo-óptico/a diplomado/a

Encargado/a de tienda.

#### 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 2.

Grupo profesional 3

#### 1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

#### 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Jefe/a de sección

Optometrista-óptico/a diplomado/a

Audioprotesista

Analista

Dependiente/a mayor

Encargado/a de taller.

#### 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 3.

Grupo profesional 4

#### 1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

#### 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Oficial/a de 1ª administrativo

Programador/a

Óptico/a diplomado/a en prácticas

Dependiente/a de 1ª

Oficial/a de 1ª de taller.

#### 3. Nivel Retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 4.

Grupo Profesional 5

#### 1. Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requiera adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

## 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Oficial/a de 2ª administrativo/a

Dependiente/a de 2ª

Cajero/a

Oficial/a de 2ª taller

Encargado de almacén

F.P.Audioprotésista.

## 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 5.

Grupo Profesional 6

### 1. Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. Aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

## 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Auxiliar administrativo/a 1ª

Ayudante de tienda

Auxiliar de almacén

Ayudante de taller

Ascensorista

Conserje

Repartidor/a

F.P. óptica-Audioprotésista prácticas.

## 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 6.

Grupo profesional 7

### 1. Criterios generales

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y no necesiten de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

## 2. Categorías

En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

Limpieza

Auxiliar administrativo 2ª

Mozo/a de tienda

Mozo/a de taller

Mozo/a de almacén

Contratos de formación.

## 3. Nivel retributivo

Les corresponde el nivel retributivo 7.

Al cumplirse 3 años de permanencia en la empresa el trabajador/a que esté en el nivel 7 pasará al nivel 6 automáticamente.

## CAPÍTULO 7

### *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias*

#### Artículo 24

##### 24.1 Suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple

en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de discapacidad del hijo/a la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente del presente Convenio colectivo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas por los servicios sociales, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, o acogimiento múltiple o discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los periodos a los que se refiere en el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados en los términos que se reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### 24.2 Suspensión de contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Si la legislación en vigor aumentara el periodo de tiempo correspondiente a esta causa suspensiva durante la vigencia del Convenio colectivo, quedará incrementado en la misma medida el periodo suspensivo regulado en el presente artículo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 25.1 del presente Convenio colectivo

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

#### 24.3 Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

La totalidad del periodo de suspensión computará a todos los efectos legales, y la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo, así como a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de suspensión.

Esta medida será alternativa a otras reconocidas a la trabajadora víctima de violencia de género como la relativa al derecho a la movilidad geográfica reconocido en el artículo 40.3.bis del Estatuto de los trabajadores o las previstas en el presente Convenio.

### Artículo 25

#### *Excedencias*

##### 25.1 Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Antes de la finalización de la excedencia voluntaria el trabajador deberá solicitar por escrito el reingreso, viniendo obligada la empresa a contestar igualmente por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que pudieran producirse en la empresa.

En caso de que no existiese vacante en su grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En todo caso, la empresa deberá informar por escrito al trabajador/a de las distintas vacantes que se vayan produciendo en la empresa.

#### 25.2 Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar a partir de la finalización de la baja maternal o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en 1 o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito, viniendo obligada la empresa a suscribir el oportuno acuse de recibo de dicha comunicación.

## CAPÍTULO 8

### *Seguridad y salud en el trabajo*

#### Artículo 26

##### *Seguridad y salud en el trabajo*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la

corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales. El Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Con el objetivo, por tanto, de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará un Plan de prevención de riesgos laborales. Dicho Plan de prevención será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención serán:

a) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales.

b) La planificación de la actividad preventiva cuando los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto situaciones de riesgo.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del objetivo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### 26.1 Principios generales

##### 26.1.1 De la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tomar en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### 26.2 Delegados de prevención

26.2.1 Los delegados/as de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores, en el que el número de delegados de prevención será de 3. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá 1 delegado de prevención que será elegido entre toda la plantilla de trabajadores.

26.2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

26.2.3 Será de aplicación a los delegados/as de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o Comité de empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de plantilla que no ostenten cargo de representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2.a y 36.2.c de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la Ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

#### 26.3 Comités de seguridad y salud

26.3.1 En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: los delegados/as sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros de seguridad y salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

26.3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18.1, y siguientes.

#### 26.4 Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial

26.4.1 Se constituirán comités de seguridad y salud de ámbito sectorial, compuestos de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentabilidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.

26.4.2 Las competencias y funciones de estos comités sectoriales serán análogas a las que determina la Ley para los comités de seguridad y salud de centro de trabajo.

26.4.3 Los representantes de los/las trabajadores/as en estos comités tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

26.4.4 Los empresarios/as garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.

#### 26.5 Planificación de la prevención

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

#### 26.6 Evaluación de riesgos

26.6.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad. En todo caso, el empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución conforme al plan de prevención.

26.6.2 Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

#### 26.7 Vigilancia de la salud:

26.7.1 El empresario/a garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

26.7.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento

de esta obligación, el comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

26.7.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

26.7.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

#### 26.8 Protección de la maternidad

26.8.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

26.8.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con lo/las representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

26.8.3 Si ello no fuera posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

26.8.4 Lo dispuesto en los artículos 26.8.1 y 26.8.2 del Convenio colectivo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores en los términos que establece la Ley.

### 26.9 Mutuas

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores, y en ausencia de aquellos a los propios trabajadores. Dicha comunicación podrá realizarse a través del Comité de seguridad y salud, los delegados de prevención o el Comité de empresa.

En todo caso, la dirección de la empresa:

a) Notificará por escrito a los Delegados de Prevención los cambios que tenga proyectado realizar respecto a la elección de las Mutuas, y les suministrará la información necesaria para evaluar la gestión de las mismas.

b) Informará a los delegados de prevención sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

### 26.10 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## CAPÍTULO 9

### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 27

##### *Potestad sancionadora*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

#### Artículo 28

##### *Clases de faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 29

##### *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 30

##### *Faltas graves*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### Artículo 31

##### *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa durante la jornada laboral, así como la competencia desleal en la actividad de la misma en cualquier supuesto.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior/a de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Los tratos discriminatorios por razón de sexo consistentes en acoso por razón de sexo y acoso sexual.
17. El acoso moral y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### Artículo 32

##### *Régimen de sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 33

##### *Sanciones máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 34

##### *Prescripción*

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:  
Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.  
Faltas muy graves: a los 60 días.  
Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 10

### *Derechos sindicales*

#### Artículo 35

##### *Derechos sindicales*

Quedan reconocidos a los/las delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa los derechos establecidos en la legislación laboral vigente y en concreto los siguientes:

Los representantes unitarios de los/las trabajadores y a los delegados sindicales del artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical tendrán las siguientes competencias:

1. Derecho a ser informados y consultados por el empresario/a sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a los representantes, a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y los representantes actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. Los/las representantes tendrán derecho a ser informados/as trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.  
b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los/las representantes, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Asimismo, lo/las representantes tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de 10 días siguientes a que tuvieron lugar.

5. Los representantes tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informados trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Podrán igualmente solicitar información con carácter anual respecto al número de ópticos contratados por la empresa, así como sobre los convenios administrativos que puedan celebrarse entre la empresa y las universidades, institutos o escuelas, tanto en el ámbito de la formación, como con relación a la transferencia de tecnología.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrán derecho a ser informados o de riesgo para el empleo.

Los representantes tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario/a a los representantes, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario/a, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los/las representantes pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

7. Los/las representantes tendrán también ejercerán una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO 11

### *Otras disposiciones*

#### Artículo 36

##### *Jubilación*

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con

lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio; debiendo las empresas sustituirlos por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado Real decreto.

#### Artículo 36 bis

##### *Jubilación obligatoria*

Como medida de rejuvenecimiento de plantillas y de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional Décima del vigente Estatuto de los trabajadores en redacción dada por Ley 14/2005 de 1 de Julio, el trabajador que haya cumplido 65 años de edad y cumpla todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de la Seguridad Social establecidos en la citada disposición adicional y en la legislación de Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado.

#### Artículo 37

##### *Enfermedad y accidentes*

Las empresas abonarán durante el período de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad o accidente, debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la totalidad de los emolumentos que perciban de sus empresas en situaciones de actividad laboral como conceptos salariales de convenio, con exclusión de primas o pluses por producción o ventas, y descontando de los mismos las prestaciones, que en su caso, perciban los interesados de la Seguridad Social.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozara de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo, le serán respetadas en base al principio de garantía “ad personam”.

#### Artículo 38

##### *Comisión mixta*

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Serán vocales de la misma los representantes de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del Convenio que hayan formado parte de la Comisión deliberante, en número de 4 por cada parte. La Comisión Mixta, si se considerara oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

La citada Comisión se reunirá, al menos, 1 vez cada 3 meses.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

#### Artículo 38 bis

##### *Comisión Paritaria por la igualdad de oportunidades*

Así mismo se acuerda que los integrantes de la Comisión Mixta, serán los mismos que compongan la Comisión Paritaria por la igualdad de oportunidades. Dicha Comisión Paritaria atenderá las consultas que pudieran surgir sobre la Ley de igualdad de oportunidades (Ley 3/2007). Y tendrá las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres. En base a las conclusiones obtenidas, se propondrá la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

#### CAPÍTULO 13

##### *Planes de igualdad*

#### Artículo 39

##### *Criterios respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad*

1) Las empresas están obligadas a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán acordarse con los/las representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

2) En las empresas de más de 250 trabajadores, se deberá negociar un Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores.

3) Así mismo las empresas también elaborarán y aplicarán un Plan de igualdad previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores/as cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4) La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, las partes firmantes recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio su aplicación a partir de la fecha de la firma del mismo.

2. En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

En consecuencia, ambas partes, en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laboral, que puedan suscitarse y, específicamente,

las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

3. La formación continua ejerce una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del conjunto de puestos de trabajo, de mejora de las competencias y cualificación de los trabajadores y trabajadoras, indispensable para fortalecer la situación de competitividad de las empresas, así como de adaptación a las nuevas realidades productivas para mantener la empleabilidad y la posibilidad de promoción profesional.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio suscriben en todos sus términos el tercer Acuerdo nacional de formación continua en el ámbito funcional y territorial del mencionado Convenio, por este motivo se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, compuesta por 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de la parte social, con la finalidad de elaborar estudios sobre la evolución del sector y la detección de necesidades formativas, tendentes a dinamizar y promover planes de formación dirigidos a las empresas y trabajadores del sector.

4. Las partes firmantes recomiendan a las empresas establecer programas de información para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontal, así como fomentar y establecer planes de formación para las trabajadoras en profesiones y tareas en las que estén subrepresentadas, y especialmente para los puestos de supervisión y dirección.

#### ANEXO 1

##### *Grados de consanguinidad y afinidad*

###### TRABAJADOR CÓNYUGE

###### *Primer grado*

Padre/madre

Hijos

###### *Segundo grado*

Abuelos

Hermanos

Nietos.

Nota: de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

#### ANEXO 2

##### *Tabla salarial para el año 2008*

Categoría	Euros
Nivel 1	1.515,26
Director/a Óptico/a diplomado/a regentando	
Nivel 2	1.391,14
Jefe/a superior Contactólogo-óptico/a diplomado/a Encargado/a de tienda	

Categoría	Euros
Nivel 3	1.317,37
Jefe/a de sección	
Optometrista-óptico/a diplomado/a	
Audioprotésista	
Analista	
Dependiente/a mayor	
Encargado/a de taller	
Nivel 4	1.184,54
Oficial/a de primera administrativo/a	
Programador/a	
Óptico/a diplomado/a en prácticas	
Dependiente/a de primera	
Oficial/a de primera de taller	
F.P. Audioprotésista	
Nivel 5	997,26
Oficial/a de segunda administrativo/a	
Dependiente/a de segunda	
Cajero/a	
Oficial/a de segunda de taller	
Encargado/a de almacén	
Nivel 6	913,85
Auxiliar administrativo/a	
Ayudante de tienda	
Auxiliar de almacén	
Ayudante de taller	
Ascensorista	
Conserje	
Repartidor/a	
Nivel 7	766,25
Limpieza	
Mozo/a de tienda	
Mozo/a de taller	
Mozo/a de almacén	
Contratos de formación	

## ANEXO 3

*Tabla salarial para el año 2009*

Categoría	Euros
Nivel 1	1.560,72
Director/a	
Óptico/a diplomado/a regentando	
Nivel 2	1.432,87
Jefe/a superior	
Contactólogo-óptico/a diplomado/a	
Encargado/a de tienda	
Nivel 3	1.356,89
Jefe/a de sección	
Optometrista-óptico/a diplomado/a	
Audioprotésista	
Analista	
Dependiente/a mayor	
Encargado/a de taller	

---

Categoría	Euros
Nivel 4	1.220,07
Oficial/a de primera administrativo/a	
Programador/a	
Óptico/a diplomado/a en prácticas	
Dependiente/a de primera	
Oficial/a de primera de taller	
F.P. Audioprotesista	
Nivel 5	1.027,17
Oficial/a de segunda administrativo/a	
Dependiente/a de segunda	
Cajero/a	
Oficial/a de segunda de taller	
Encargado/a de almacén	
Nivel 6	941,26
Auxiliar administrativo/a	
Ayudante de tienda	
Auxiliar de almacén	
Ayudante de taller	
Ascensorista	
Conserje	
Repartidor/a	
Nivel 7	789,24
Limpieza	
Mozo/a de tienda	
Mozo/a de taller	
Mozo/a de almacén	
Contratos de formación	

---

(09.302.091)

---

## DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL Y CIUDADANÍA

### ORDEN

*ASC/487/2009, de 2 de noviembre, por la que se crea la Comisión Asesora para la elaboración de las bases de la Ley de reconocimiento y apoyo a las asociaciones juveniles de educación en el ocio.*

El Decreto 572/2006, de 19 de diciembre, de reestructuración parcial del Departamento de Acción Social y Ciudadanía, prevé como órgano de éste la Secretaría de Juventud, con la estructura prevista en el Decreto 239/2005, de 8 de noviembre;

Uno de los objetivos del Plan Nacional de Juventud de Cataluña 2010 es, en materia de apoyo al asociacionismo juvenil, el establecimiento de un marco regulador específico para el asociacionismo educativo, vista su vulnerabilidad delante de las empresas de servicios de ocio que no se rigen por el carácter voluntario y gratuito de las personas responsables;

Dado que nos encontramos ante una materia en la que están afectados una gran cantidad de agentes, privados y públicos, para avanzar en el establecimiento de este marco regulador específico del apoyo y reconocimiento del asociacionismo de entidades en el ocio educativo, desde la Secretaría de Juventud del Departamento de Acción Social y Ciudadanía se impulsa la creación de un órgano consultivo, de carácter departamental, con funciones de asesoramiento y consultoría, la composición del cual esté integrada por todas aquellas personas que son conocedoras en profundidad de las organizaciones que conforman el tejido asociativo juvenil. De esta manera, la normativa que finalmente pueda ser aprobada habrá surgido de un debate de análisis y reflexión sobre la situación y las necesidades reales de las asociaciones de ocio educativo juvenil;

De acuerdo con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y con el artículo 39 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la Presidencia de la Generalidad y del Gobierno,

ORDENO:

### Artículo 1

#### *Creación, adscripción y finalidad*

1.1 Se crea la Comisión Asesora para la elaboración de las bases de la Ley de reconocimiento y apoyo a las asociaciones juveniles de educación en el ocio, que ostenta la naturaleza de órgano colegiado, asesor, consultivo y de carácter departamental.

1.2 Este órgano se adscribe a la Secretaría de Juventud del Departamento de Acción Social y Ciudadanía.

1.3 La finalidad de esta comisión es contribuir decisivamente al establecimiento de un marco regulador específico y de reconocimiento de las asociaciones juveniles de educación en el ocio en el ámbito de Cataluña.

### Artículo 2

#### *Objetivo y funciones*

2.1 El objetivo de la Comisión Asesora es elaborar un documento que sirva como base sobre una futura Ley de reconocimiento y apoyo a las asociaciones juveniles de educación en el ocio o bien, con carácter subsidiario, elaborar un documento propuesta sobre las actuaciones que la Administración de la Generalidad ha de llevar a cabo con el fin de apoyar el funcionamiento de estas asociaciones, reconociendo su tarea educativa y especialmente diferenciándolas de las entidades sin afán de lucro y las empresas prestamistas de servicios educativos.

2.2 La Comisión Asesora tiene las siguientes funciones:

a) Elaborar un documento que sirva como base para una futura Ley de reconocimiento y apoyo a las asociaciones juveniles en el ocio o bien, subsidiariamente,

elaborar un documento propuesta, sobre las actuaciones que la Administración de la Generalidad ha de llevar a cabo para dar apoyo y reconocer la tarea de estas asociaciones.

b) Analizar la situación de las entidades juveniles de educación en el ocio en Cataluña.

c) Analizar la normativa de otros países de nuestro entorno en materia de apoyo a este tipo de entidades.

d) Asesorar la Secretaría de Juventud y responder sus consultas en esta materia.

### Artículo 3

#### *Composición*

3.1 La composición de este órgano se rige, dentro de lo posible, por el principio de participación equilibrada de hombres y mujeres, y por el principio de equilibrio de las diferentes metodologías educativas. La Comisión fomentará la participación de personas expertas en el mundo de la educación en el ocio.

3.2 La Comisión está integrada por:

a) La Presidencia, cargo que corresponde a la persona titular de la Secretaría de Juventud.

b) La Vicepresidencia, ocupada por la persona designada y nombrada por la persona titular de la Secretaría de Juventud.

c) Un máximo de 9 vocales, ocupados por personas expertas en el mundo de la educación en el ocio.

d) La secretaria: ocupada por la persona titular del Servicio de Educación en el Ocio de la Secretaría de Juventud, con voz y sin voto.

3.3 Las personas vocales serán designadas y nombradas por la persona titular de la Secretaría de Juventud, entre personas que hayan tenido una vinculación con alguna de las asociaciones juveniles de educación en el ocio.

3.4 Las personas miembros de la Comisión no vinculadas a la Secretaría de Juventud, como personas expertas en la materia que son, no pueden ser sustituidas ni pueden delegar a su representación en otra persona.

3.5 Si se produjera una vacante entre las personas miembros de la Comisión, la persona titular de la Secretaría de Juventud podrá nombrar una nueva, siguiendo el criterio previsto en el apartado 3.3 de este artículo.

3.6 La Comisión podrá invitar a sus reuniones a aquellas personas que, por sus especiales condiciones o conocimientos, considere conveniente la asistencia para debatir temas concretos.

### Artículo 4

#### *Régimen jurídico*

El régimen jurídico de la Comisión se ajustará a las normas que regulan el funcionamiento de los órganos colegiados de las administraciones públicas, sin perjuicio de las peculiaridades derivadas de esta Orden.

### Artículo 5

#### *Indemnizaciones y derechos de asistencia*

Las personas miembros de la Comisión podrán percibir las indemnizaciones y derechos de asistencia a las sesiones que son convocadas, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

### Artículo 6

#### *Vigencia*

6.1 La Comisión Asesora es un órgano de vigencia determinada y, por lo tanto, una vez alcanzados sus objetivos, quedará automáticamente disuelta. Su disolución tiene que constar en la última acta de reunión.

6.2 Su vigencia efectiva será de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de esta Orden y, por decisión expresa de la persona titular de la Secretaría

de Juventud y en caso de que no se hayan alcanzado los objetivos definidos, su existencia será prorrogada por el tiempo que determine el acuerdo de prórroga, con un máximo de seis meses más.

DISPOSICIÓN FINAL

Esta Orden entra en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 2 de noviembre de 2009

CARME CAPDEVILA I PALAU  
Consejera de Acción Social y Ciudadanía  
(09.303.011)



## DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y VIVIENDA

### DECRETO

*176/2009, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 16/2002, de 28 de junio, de protección contra la contaminación acústica, y se adaptan sus anexos.*

El Estatuto de Autonomía de Cataluña prevé, en el artículo 144.1.h, la competencia de la Generalidad de Cataluña para establecer la regulación del ambiente atmosférico y de las diversas clases de contaminación de éste, incluida, por lo tanto, la contaminación acústica. En esta materia, conforman el ordenamiento jurídico catalán la Ley 16/2002, de 28 de junio, de protección contra la contaminación acústica, y el Decreto 245/2005, de 8 de noviembre, por el que se fijan los criterios para la elaboración de los mapas de capacidad acústica, en el marco de la Directiva 2002/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio, sobre evaluación y gestión del ruido ambiental.

Los rasgos más significativos de la Ley fueron la consideración de la contaminación acústica desde el punto de vista de las inmisiones, la delimitación del territorio en zonas de sensibilidad acústica en función de unos objetivos de calidad, la regulación de un régimen específico para las infraestructuras de transporte y el establecimiento de toda una serie de medidas para minimizar el impacto acústico en las construcciones existentes afectadas por ruidos y/o vibraciones.

La promulgación de la Ley estatal 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, del Real decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, que la desarrolla con respecto a la evaluación y gestión del ruido ambiental y del Real decreto 1367/2007, de 19 de octubre, que la desarrolla con respecto a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas, comportan la necesidad de proceder a la introducción de aquellos ajustes necesarios para restablecer la interrelación y la coherencia entre ambos sistemas normativos.

Concretamente, la nueva legislación estatal implica que la zonificación acústica del territorio, que de acuerdo con la legislación catalana es en relación con su capacidad acústica, tenga en cuenta el uso predominante del suelo, a la vez que se aumenta el grado de exigencia de los objetivos de calidad acústica aplicables, principalmente para los nuevos desarrollos urbanísticos y en el interior de las edificaciones destinadas a usos sensibles al ruido, como residenciales, hospitalarios, educativos o culturales. Estos principios y objetivos de calidad acústica deben ser tenidos en cuenta por el planificador en el ejercicio de su tarea.

Este Decreto tiene como principal finalidad el desarrollo de la Ley 16/2002, de 28 de junio, y la adaptación de sus anexos, y al mismo tiempo alcanzar la adecuación a aquellos preceptos de carácter básico de la normativa estatal que inciden directamente en la normativa catalana y evitar una indeseada situación de incertidumbre jurídica, sin perjuicio del desarrollo que las bases estatales requieran en otros sectores del ordenamiento jurídico catalán. Se ha optado por reservar a sus respectivas normativas sectoriales el desarrollo de aquellos aspectos de la legislación básica con incidencia en el planeamiento territorial y urbanístico, para garantizar una regulación coherente, sistemática y completa en cada sector del ordenamiento jurídico catalán, y por simplicidad y seguridad jurídica tanto para los operadores como para los ciudadanos en general.

Esta adecuación a la normativa básica comporta que la zonificación acústica, establecida en los mapas de capacidad acústica, deba tener en cuenta los objetivos de calidad acústica y los diferentes usos del suelo.

La normativa estatal define el concepto de objetivos de calidad acústica como el conjunto de requisitos que en relación con la contaminación acústica deben cumplirse en un momento dado y en un espacio determinado, y bajo este concepto el Decreto integra los valores límite de inmisión y los valores de atención establecidos en la Ley 16/2002, de 28 de junio.

Finalmente, se precisa la coordinación entre las diferentes administraciones públicas que ostentan competencias en materia de contaminación acústica, así como la coordinación con el Estado con el fin de dar cumplimiento al deber de información que establece la Directiva 2002/49/CE, de 25 de junio, de acuerdo con el principio recogido en el artículo 103.1 de la Constitución.

El Decreto se estructura en dos artículos: el primero aprueba el Reglamento de la Ley 16/2002, de 28 de junio, que se incluye a continuación de las disposiciones finales, y el segundo procede a la adaptación de los anexos de la Ley mencionada, que se incluyen, numerados, a continuación de los anexos del Reglamento, titulados con letras con el fin de distinguirlos adecuadamente de los anexos de la Ley.

En cuanto al Reglamento, su capítulo preliminar, titulado “Objeto y principios generales”, establece el objeto y se centra en el desarrollo de los principios generales que rigen la actuación pública en esta materia, como son el de prevención, corrección y protección, el de gestión, el de concienciación y el de publicidad.

El capítulo I titulado “Disposiciones generales” contiene el ámbito de aplicación y las definiciones de determinados conceptos que aparecen a lo largo del texto, para conseguir un grado de precisión y seguridad jurídica que garantice la aplicación correcta de esta norma. Con la introducción por la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del criterio del uso del suelo en la delimitación de las zonas acústicas, y su vinculación con el urbanismo, se han introducido los conceptos de área urbanizada y nuevo desarrollo urbanístico, de acuerdo con el Decreto legislativo 1/2005, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de urbanismo.

El capítulo II, titulado “Competencias sobre la contaminación acústica”, contiene las funciones propias de la Administración acústica.

El capítulo III, titulado “Zonificación acústica del territorio”, fija los criterios para establecerla y el régimen jurídico de las zonas de ruido, de las zonas de especial protección de la calidad acústica y de las zonas acústicas de régimen especial.

El capítulo IV, titulado “Gestión ambiental del ruido”, regula dos instrumentos cuya finalidad es la mejora progresiva de la calidad acústica del territorio. Por una parte, los mapas y, por la otra, los planes.

Se prevén dos tipos de mapas, los de capacidad acústica y los estratégicos de ruido, y dos tipos de planes, los de acción en materia de contaminación acústica y los específicos de medidas para minimizar el impacto acústico. Los mapas de capacidad acústica establecen los objetivos de calidad acústica y los mapas estratégicos de ruido realizan una evaluación global de una zona determinada y sirven de base para adoptar aquellas medidas de prevención y/o corrección de la calidad acústica a través de los planes de acción en materia de contaminación acústica, con el fin de prevenir y/o reducir el ruido ambiental siempre que sea necesario y mantener la calidad acústica cuando ésta sea satisfactoria. Los planes específicos de medidas para minimizar el impacto acústico determinan las acciones prioritarias a realizar. En los artículos 34, 35 y 36 y en el anexo C se regula el contenido de los planes.

El capítulo V, titulado “Niveles de evaluación”, parte de la diferenciación entre emisión e inmisión al ambiente exterior o interior y del tipo de emisor acústico. Se regulan detalladamente los objetivos de calidad acústica, los niveles de emisión y de inmisión, y los valores límite de vibración aplicables a los emisores acústicos, mientras que los anexos correspondientes fijan los valores límite y los objetivos de calidad, así como su determinación y evaluación. Se prevé la emisión de los vehículos a motor y de los ciclomotores, de los vehículos a motor destinados a servicios de urgencia y de la maquinaria de uso al aire libre. Con respecto a la inmisión, se regulan los valores límite de las infraestructuras de transporte viario, ferroviario, marítimo y aéreo, y de las actividades.

A la hora de establecer los objetivos de calidad acústica se diferencia entre la prevención y la corrección. Esta distinción se traslada al ámbito de las políticas que se deben aplicar, diferenciando si se trata de los nuevos desarrollos urbanísticos

donde debe prevalecer la prevención o de la situación de las áreas urbanizadas existentes donde el impacto acústico se debe corregir.

El capítulo VI, titulado “Intervención administrativa”, está dedicado a la acción preventiva de la contaminación acústica, concretamente aquella acción destinada a cubrir los objetivos de calidad acústica. Así, hay que destacar la integración de la acción preventiva sobre los nuevos emisores acústicos que se integra en los procedimientos administrativos ya existentes, como la evaluación de impacto ambiental, el otorgamiento de la autorización o licencia ambiental o la concesión de licencias municipales. Dentro de estos procedimientos se prevé la realización de un estudio de impacto acústico como un documento más a presentar ante la Administración, con un contenido mínimo que se regula en los anexos 10 y 11.

Se crea la Oficina para la Prevención de la Contaminación Acústica bajo la dependencia del órgano competente en materia de calidad ambiental, que será la encargada de velar por la protección contra la contaminación acústica, así como llevar a cabo la coordinación entre las diferentes administraciones implicadas.

Finalmente, en el capítulo VII, titulado “Acreditación de entidades de prevención de la contaminación acústica”, se designa el órgano competente en materia de calidad ambiental como órgano autonómico competente en materia de acreditación de entidades colaboradoras. Se crea el Comité de acreditación, como órgano colegiado encargado de garantizar la imparcialidad y la representación de todas las partes implicadas en los procesos de acreditación, y la Comisión Técnica, que se adscribe al órgano competente en calidad ambiental, con la finalidad de asesorarla técnicamente sobre la acreditación y el funcionamiento de las entidades colaboradoras. El anexo E establece cuáles son los requisitos que deben cumplir las entidades para ser acreditadas, de acuerdo con el procedimiento que establece el Decreto 397/2006, de 17 de octubre, de aplicación del régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero y de regulación del sistema de acreditación de verificadores de informes de emisión de gases de efecto invernadero.

Vista la trascendencia de los bienes jurídicos tutelados por el Reglamento, la necesidad de clarificar el marco jurídico normativo vigente en Cataluña en materia de contaminación acústica de acuerdo con el principio de seguridad jurídica, se prevé su entrada en vigor inmediata.

En la elaboración de este Decreto han sido consultados el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña, la Comisión de Gobierno Local de Cataluña, la Federación de Municipios de Cataluña y la Asociación Catalana de Municipios y Comarcas.

De acuerdo con el Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora;

A propuesta del consejero de Medio Ambiente y Vivienda, y de acuerdo con el Gobierno,

DECRETO:

#### Artículo 1

*Aprobación del Reglamento de la Ley 16/2002, de 28 de junio*

Se aprueba el Reglamento de la Ley 16/2002, de 28 de junio, de protección contra la contaminación acústica que se incluye a continuación del Decreto.

#### Artículo 2

*Adaptación de los anexos de la Ley 16/2002, de 28 de junio*

De acuerdo con la habilitación prevista en la disposición final primera de la Ley 16/2002, de 28 de junio, se procede a la adaptación de los anexos de esta Ley, que constan a continuación de los anexos del Reglamento.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## Primera

*Medios técnicos*

El departamento competente en materia de contaminación acústica debe fomentar que los ayuntamientos, consejos comarcales y otras entidades locales dispongan de los medios técnicos necesarios para la evaluación y gestión de la contaminación acústica, y debe colaborar en la formación técnica del personal necesario para llevarlo a cabo.

## Segunda

*Contratación pública*

Los pliegos de cláusulas de contratación de las administraciones públicas deben tener en cuenta el uso de maquinaria y equipos de baja emisión acústica y pavimentos sonorreductores, especialmente cuando contraten obras y suministros.

## Tercera

*Plazos para la elaboración y aprobación de los mapas estratégicos de ruido y de los planes de acción en materia de contaminación acústica*

Los plazos de elaboración y aprobación de los mapas estratégicos de ruido y los planes de acción son los previstos en el Real decreto 1513/2005, de 16 de diciembre.

## Cuarta

*Voladuras en obra pública y actividades extractivas*

Las vibraciones producidas como consecuencia de las voladuras realizadas por las obras públicas o por las actividades extractivas se registrarán por la normativa sectorial correspondiente.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## Primera

*Ordenanzas municipales*

1. Los ayuntamientos que, a la entrada en vigor del Reglamento, dispongan de ordenanzas municipales de protección contra la contaminación acústica, las deben adaptar a las normas que establece el Reglamento en el plazo de dos años a partir de su entrada en vigor.

2. El departamento competente en materia de contaminación acústica debe prestar a los ayuntamientos que lo soliciten el apoyo técnico, jurídico y administrativo necesario para la elaboración de las ordenanzas.

3. Mientras no se produzca la adaptación de las ordenanzas prevista en el apartado primero, son de aplicación directa las exigencias y los parámetros establecidos en el Reglamento, siempre que éstos sean superiores a los contenidos en las ordenanzas.

## Segunda

*Uso de instrumentos de medición y calibración del ruido*

1. Durante un periodo de 5 años, a partir de la entrada en vigor del Reglamento, se pueden utilizar en los trabajos de evaluación del ruido por medición instrumentos de medición y calibración que cumplan los requisitos que establece el anexo II de la Orden ITC/2845/2007, de 25 de septiembre, por la que se regula el control metrológico del Estado de los instrumentos destinados a la medición del sonido audible y de los calibradores acústicos, para los sonómetros de clase 2.

2. Se exceptúan de la aplicación del apartado anterior los trabajos de evaluación del ruido por medición que sirvan de base para la imposición de sanciones administrativas o en los procesos judiciales. En estos casos, se deben utilizar instrumentos de medición que cumplan los requisitos de la Orden mencionada para los sonómetros de clase 1.

3. Transcurrido el periodo de 5 años, solamente se deben utilizar sonómetros de clase 1.

#### Tercera

##### *Adecuación de las actividades existentes*

Cualquier actividad dispone del plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor del Reglamento, para ajustarse a los valores límite de inmisión. Este plazo se puede prorrogar, por resolución del alcalde, con la aprobación previa de un plan de medidas para minimizar el impacto acústico.

#### Cuarta

##### *Zona de ruido*

Mientras no se aprueben las zonas de ruido de las infraestructuras, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento, la zona de ruido comprende el territorio en torno a la infraestructura delimitado por la curva isófona que corresponde a la zona de sensibilidad acústica donde se sitúa.

#### Quinta

##### *Infraestructuras de titularidad de la Generalidad de Cataluña*

En las infraestructuras existentes, de titularidad de la Generalidad de Cataluña, los objetivos de calidad acústica previstos en los planes de acción en materia de contaminación acústica y en los planes específicos de medidas para minimizar el impacto acústico se deben alcanzar antes del día 31 de diciembre de 2020.

#### Sexta

##### *Aplicación en los procedimientos de intervención administrativa*

Esta normativa es de aplicación a todos los procedimientos de intervención administrativa cuya tramitación se inicia a partir de su entrada en vigor.

#### DISPOSICIONES DEROGATORIAS

##### Primera

*Derogación de varios preceptos del Decreto 245/2005, de 8 de noviembre, por el que se fijan los criterios para la elaboración de los mapas de capacidad acústica*

Se derogan el apartado 4 del artículo 6 y el apartado 3 del artículo 7 del Decreto 245/2005, de 8 de noviembre.

##### Segunda

*Derogación de un precepto del Decreto 289/2006, de 4 de julio, de reestructuración parcial del Departamento de Medio Ambiente y Vivienda*

Se deroga el contenido de la letra j) del apartado 1 del artículo 25 del Decreto 289/2006, de 4 de julio. En consecuencia, la letra k) pasa a ser la j) y la l) pasa a ser la k).

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

*Modificación del Decreto 245/2005, de 8 de noviembre, por el que se fijan los criterios para la elaboración de los mapas de capacidad acústica*

Se modifican los apartados a), b) y c) del anexo 1 del Decreto 245/2005, de 8 de noviembre, que pasan a tener la redacción siguiente:

a) Zona de sensibilidad acústica alta (A)

Comprende los sectores del territorio que requieren una protección alta contra el ruido. El perímetro de las zonas, áreas y edificaciones se representa con una raya de color verde (composición RGB: 0 255 0). Pueden incluir las áreas y los usos siguientes o similares:

-(A1) Espacios de interés natural, espacios naturales protegidos, espacios de la red Natura 2000 u otros espacios protegidos que por sus valores naturales requieren protección acústica.

También se incluyen las zonas tranquilas en campo abierto que se pretende que se mantengan silenciosas por razones turísticas, de preservación de paisajes sonoros o del entorno.

En cualquier caso, se deben tener en cuenta las actividades agrícolas y ganaderas existentes.

Sus valores límite de inmisión pueden ser más restrictivos que los de las restantes áreas de la zona de sensibilidad acústica alta y pueden ser objeto de declaración como zonas de especial protección de la calidad acústica (ZEPQA).

Se representa con una raya de color naranja claro (composición RGB: 255 166 0) y/o el símbolo (A1).

-(A2) Centros docentes, hospitales, geriátricos, centros de día, balnearios, bibliotecas, auditorios u otros usos similares que requieran una especial protección acústica.

Se incluyen los usos sanitarios, docentes y culturales que requieran, en el exterior, una especial protección contra la contaminación acústica, como las zonas residenciales de reposo o geriatría, centros de día, las grandes zonas hospitalarias con pacientes ingresados, las zonas docentes, como campus universitarios, zonas de estudio y bibliotecas, centros de investigación, museos al aire libre, zonas de museos y de expresión cultural y otros asimilables.

Se representa con una raya de color marrón (composición RGB: 166 83 0) y/o el símbolo (A2).

-(A3) Viviendas situadas en el medio rural

Viviendas situadas en el medio rural que cumplen las condiciones siguientes: estar habitadas de manera permanente, estar aisladas y no formar parte de un núcleo de población, estar en suelo no urbanizable y no estar en contradicción con la legalidad urbanística.

Se representa con una raya de color verde oscuro (composición RGB: 0 132 0) y/o el símbolo (A3).

-(A4) Áreas con predominio del suelo de uso residencial

Las zonas verdes que se dispongan para obtener distancia entre las fuentes sonoras y las áreas residenciales no se asignarán a esta categoría acústica, sino que se considerarán zonas de transición.

Se representa con una raya de color verde (composición RGB: 0 255 0) y/o el símbolo (A4).

b) Zona de sensibilidad acústica moderada (B)

Comprende los sectores del territorio que admiten una percepción media de ruido. El perímetro de las zonas, áreas y edificaciones e infraestructuras se representa con una raya de color amarillo (composición RGB: 255 255 0). Pueden incluir las áreas y los usos siguientes o similares:

-(B1) Áreas donde coexisten suelo de uso residencial con actividades y/o infraestructuras de transporte existentes

Se representa con una raya de color amarillo (composición RGB: 255 255 0) y/o el símbolo (B1).

-(B2) Áreas con predominio de suelo de uso terciario

Incluyen los espacios destinados con preferencia a actividades comerciales y de oficinas, espacios destinados a restauración, alojamiento y otros, parques tecnológicos, con exclusión de actividades productivas en gran cantidad, incluyendo las áreas de estacionamiento de automóviles que les son propias y todas aquellas actividades y espacios diferentes de los mencionados en (C1).

Se representa con una raya de color ocre (composición RGB: 255 205 105) y/o el símbolo (B2).

-(B3) Áreas urbanizadas existentes afectadas por suelo de uso industrial

Incluyen los espacios de uso predominantemente residencial existentes afectadas por zonas de suelo de uso industrial también existentes, como polígonos industriales o de actividades productivas en gran cantidad, que por su situación no es posible el cumplimiento de los objetivos fijados para una zona (B1).

Se representa con una raya de color naranja oscuro (composición RGB: 242 118 77) y/o el símbolo (B3).

c) Zona de sensibilidad acústica baja (C)

Comprende los sectores del territorio que admiten una percepción elevada de ruido. El perímetro de las zonas, áreas, edificaciones e infraestructuras se representa con una raya de color rojo (composición RGB: 255 0 0). Pueden incluir las áreas y los usos siguientes o similares:

- (C1) Áreas con predominio del suelo de uso terciario, recreativo y de espectáculos

Incluyen los espacios destinados a recintos feriales con atracciones recreativas, lugares de reunión al aire libre, espectáculos, y otros asimilables.

Se representa con una raya de color rosa fuerte (composición RGB: 255 0 255) y/o el símbolo (C1).

- (C2) Áreas con predominio de suelo de uso industrial

Incluyen todos los espacios del territorio destinados o susceptibles de ser utilizados para los usos relacionados con las actividades industriales y portuarias con sus procesos de producción, los parques de acopio de materiales, los almacenes y las actividades de tipo logístico, estén o no vinculadas a una explotación en concreto, los espacios auxiliares de la actividad industrial como subestaciones de transformación eléctrica, etc.

En las áreas acústicas de uso predominantemente industrial se pueden tener en cuenta las singularidades de las actividades industriales para el establecimiento de los objetivos de calidad, respetando el principio de proporcionalidad económica.

Se representa con una raya de color rojo (composición RGB: 255 0 0) y/o el símbolo (C2).

- (C3) Áreas del territorio afectadas por sistemas generales de infraestructuras de transporte u otros equipamientos públicos que los reclamen

Incluyen los espacios de dominio público en los que se ubican los sistemas generales de las infraestructuras de transporte viario urbano e interurbano, ferroviario, marítimo y aéreo.

Los receptores situados en estas áreas, y para la evaluación de actividades, se deben clasificar de acuerdo con la zona de sensibilidad acústica que les correspondería si no existiera esta afección.

Se representa con una raya de color rosa (composición RGB: 247 232 224) y/o el símbolo (C3).

El paso de una zona a otra debe ser progresivo, es decir, de una zona de sensibilidad acústica baja se debe pasar por una zona de sensibilidad acústica moderada para llegar a una zona de sensibilidad acústica alta.

Segunda

*Modificación del Decreto 289/2006, de 4 julio, de reestructuración parcial del Departamento de Medio Ambiente y Vivienda*

1. Se modifica el apartado 2 del artículo 24 del Decreto 289/2006, de 4 de julio, que pasa a tener la redacción siguiente:

24.2 De la Subdirección General de Prevención y Control de la Contaminación Atmosférica depende:

a. El Servicio de Vigilancia y Control del Aire.

b. La Oficina para la Prevención de la Contaminación Acústica, que se configura como una área funcional.

2. Se modifica el apartado 1.i del artículo 25, del Decreto 289/2006, de 4 de julio, que pasa a tener la redacción siguiente:

25.1.i Formular programas de ayudas y subvenciones para la vigilancia y corrección de la contaminación atmosférica y hacer su gestión y control técnico.

3. Se añade un nuevo artículo, el 25 bis, al Decreto 289/2006, de 4 de julio, con el texto siguiente:

Artículo 25 bis

*Oficina para la Prevención de la Contaminación Acústica*