

aquelles petites i mitjanes empreses amb especials dificultats en mitjans personals, materials i econòmics, per realitzar accions d'aquesta índole. Aquestes fundacions sectorials tindran com a finalitat planificar, programar, gestionar i avaluar conjuntament. Les accions formatives partiran d'una anàlisi prèvia de les necessitats del seu àmbit.

ANNEX II

Taula salarial per l'any 2009

Vigència 1 de gener de 2009 a 31 de desembre de 2009

CATEGORIA PROFESSIONAL	S. BASE	P. CONV. DIA	TOTAL SETMANA	TOTAL MES	ANTIGUITAT CONSOLIDADA	BENEFICI BASE 6%
P. OBRADOR						
Mestre Obrador	25,71	7,70	233,87	1002,30	46,27	1092,57
Oficial 1a	24,09	6,65	215,18	922,20	43,35	1023,67
Oficial 2a	24,09	5,68	208,39	893,10	43,35	1023,67
Ajudant	23,38	5,04	198,94	852,60	42,06	993,72
Auxiliar	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
Peó Neteja	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
P. MERCANTIL						
Dependent	24,09	5,68	208,39	893,10	43,35	1023,67
Ajudant	23,38	5,04	198,94	852,60	42,06	993,72
Xofer Repartiment	24,09	6,65	215,18	922,20	43,35	1023,67
Mosso Especial.	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
Mosso Neteja	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
P. ADMINISTRATIVA						
Oficial 1 Adm.	23,62	5,68	205,10	879,00	43,35	1023,67
Oficial 2 Adm.	22,92	5,04	195,72	838,80	42,06	993,72
Auxiliar adm.	22,31	5,56	195,09	836,10	40,94	966,02

Fórmula de càlcul del valor de les hores extraordinàries

$$(s. base + p. conveni + p. extres + antiguitat consolidada) * 7/40 = p. hora + 75\% p. hora = valor hora extraordinària)$$

1) Valor d'un trienni

2) En els beneficis se sumarà l'antiguitat consolidada quan sigui procedent

RESOLUCIÓ

De 4 de enero de 2010, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería i repostería de las comarcas de Lleida para los años 2009 a 2011 (código de convenio núm. 2500125).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería i repostería de las comarcas de Lleida, suscrito por las partes negociadoras el día 3 de diciembre de 2009, y de conformidad con lo que establecen 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; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del convenio colectivo de trabajo del sector de Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería i repostería de las comarcas de Lleida para los años 2009 a 2011 (código de convenio núm. 2500125), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Boletín Oficial de la Provincia de Lleida*.

Lleida, 4 de enero de 2010

La directora de los Servicios Territoriales en Lleida en funciones, Pilar Nadal i Reimat

Traducción del texto original firmando por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL
PARA LAS ACTIVIDADES DE ELABORACIÓN Y VENTA
DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y
REPOSTERÍA DE LA PROVINCIA DE LLEIDA

Vigència 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Lleida.

Asimismo, este Convenio queda abierto en su ámbito de aplicación a cualquier adhesión al mismo por parte de los empresarios y empresarias, trabajadores y trabajadoras de otras provincias a través de sus representaciones legales.

Las partes firmantes del presente Convenio, se declaran favorables a impulsar un Convenio Colectivo en el ámbito de Cataluña, siempre que participen en la Comisión negociadora del mismo y, en todo caso, se respeten las peculiaridades de las provincias o comarcas.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

Los acuerdos del presente convenio serán de aplicación a las Empresas que se dediquen a la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería dentro de la provincia de Lleida, independientemente de cualquiera que sea el domicilio social de los mismos o sus titulares.

En el supuesto de que el convenio colectivo de Cataluña para las actividades de bombones y chocolates, recogiese en su ámbito territorial a la provincia de Lleida, automáticamente quedarían excluidas del presente convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio, todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por el mismo, excepto los excluidos o afectados en sus relaciones laborales especiales por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Con independencia de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat*, el presente convenio iniciará su vigencia el 1 de enero de 2009, siendo su duración de tres (3) años por el período comprendido entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes.

Los atrasos que pudieran existir a partir del 1 de Enero de 2009, se abonarán de una sola vez a partir del mes siguiente a su publicación al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

A la finalización del convenio colectivo, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Artículo 5. *Denuncia y revisión del convenio*

La denuncia del presente convenio tendrá que realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su finalización prórrogas en curso.

Tendrá que hacerse por escrito y dirigido al Gremio y Asociación de Empresarios del sector o a los Sindicatos de Trabajadores debidamente legitimados. Asimismo, se tendrá que comunicar al Servei Territorial de Treball de la Generalitat.

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a su aplicación serán consideradas globalmente.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las mejoras y aumentos que existan en cada empresa, exceptuando el de la antigüedad consolidada.

Las disposiciones legales que en un futuro lleven consigo una variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en cuanto consideradas en su totalidad superen el nivel del presente convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Se respetarán las garantías personales que en concepto de percepciones de cualquier clase en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores y trabajadoras, se entenderán unificadas por las normas de este convenio.

Artículo 7. Comisión paritaria

A la publicación del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación, Arbitraje, Conciliación y Vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto de convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de los pactos.
- d) Estudio de la evaluación de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia de las relaciones entre las partes.

La Comisión estará compuesta de un presidente o una presidenta, un secretario o una secretaria y cuatro vocales, en representación igual de personas de la parte empresarial y de los sindicatos firmantes, así como de los respectivos asesores o asesoras. El presidente o presidenta, que también lo será de la Comisión deliberadora del convenio, asistirá a las sesiones, con voz pero sin voto, al igual que los asesores.

Las partes pactantes del presente convenio, deben de dar cuenta a la Comisión Paritaria del mismo, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha Comisión, emita dictamen o actúe en forma reglamentaria.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria, deberán de ser emitidas a los solicitantes, en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de su recepción o consulta.

Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, el de la Confederació d'Organitzacions Empresariales de Lleida (COELL), sita en Lleida, Rambla Ferran, 32, C.P. 25007.

CAPÍTULO II

Clasificación y definición del personal

Artículo 8. Clasificación del personal al servicio de la empresa

Las clasificaciones del personal de este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previsto todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se divide, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I. Personal Administrativo
- II. Personal Mercantil
- III. Personal de Obrador

Grupo I. Personal administrativo

- Oficial 1ª Administrativo o Administrativa

Es el empleado o empleada con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados o empleadas a sus órdenes, ejecuta de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiente directamente de un cajero o jefe desarrollando su labor como ayudante o ayudanta, o auxiliar de éste o ésta, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción de las cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos

de las nóminas de salario, sueldos y operaciones análogas. Se incluye en esta categoría los taquimecanógrafos o las taquimecanógrafas de idioma extranjero.

- Oficial de 2ª Administrativo o Administrativa

Es el empleado o la empleada con iniciativa restringida y con subordinación a un jefe o a oficiales de 1ª, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos y taquimecanógrafas en idioma español.

- Auxiliar administrativo o Administrativa.

Es el empleado o la empleada, que sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas y inherentes al trabajo. En esta categoría se integra los telefonistas y mecanógrafos y mecanógrafas.

Grupo II. Personal mercantil

- Dependiente o Dependienta

Es el trabajador o la trabajadora que efectúa las ventas de los productos que se elaboran en el obrador, tratando de conservarlos con la limpieza necesaria para su perfecto estado higiénico y de presentación, y atender todas las funciones derivadas de su misión.

- Chófer de reparto

Es el trabajador o la trabajadora que, teniendo a su cargo un vehículo de la empresa, distribuye los productos elaborados en el obrador, desde el lugar de fabricación hasta las sucursales y despachos, y que cobra, si procede, el importe de los artículos transportados si así se determina.

- Ayudante o Ayudanta

Es el trabajador o la trabajadora que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1ª y de 2ª, y que está capacitado para sustituir a estos últimos en caso de ausencias, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

- Mozo especializado o Moza especializada

Es el trabajador o la trabajadora que tiene a su cargo la realización de funciones completas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo una cierta práctica, especialidad o atención.

- Mozo o Moza limpieza

Es el trabajador o la trabajadora que se ocupa del aseo o limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Grupo III. Personal de obrador

Maestro o Maestra de obrador

Es el trabajador o la trabajadora que, procediendo de categoría inferior, posee los conocimientos técnicos de fabricación en sus respectivas fases, y tiene por misión conocer e interpretar las fórmulas y los análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, un profundo conocimiento de las máquinas empleadas, y será el responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

- Oficial de 1ª

Es el trabajador o la trabajadora, que ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas labores propias del mismo o misma, con productividad y con resultados correctos, conociendo las máquinas útiles y herramientas que tiene a su cargo para cuidar de su normal eficiencia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- Oficial de 2ª

Es el trabajador o la trabajadora, que sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1ª, ejecuta las tareas antes definidas con la corrección y eficacia suficientes.

- Ayudante o Ayudanta

Es el trabajador o la trabajadora, que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1ª y de 2ª, y que está capacitado para sustituir a estos últimos en caso de ausencias, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

- Auxiliar

Es el trabajador o la trabajadora que tiene a su cargo la realización de funciones completas y determinadas que no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

- Peón de limpieza

Es el trabajador o la trabajadora que se ocupa del aseo o limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

CAPÍTULO III**Régimen retributivo****Artículo 9. Estructura salarial**

El sistema retributivo se estructura en los siguientes conceptos:

A). Incremento salarial

Para el año 2009, el incremento salarial será del 2%, cuyos importes figuran aumentados en la tabla salarial anexa II de este convenio colectivo.

Para el año 2010, el incremento salarial será el IPC real estatal del año 2009 más 0,5%.

Para el año 2011, el incremento salarial será el IPC real estatal del año 2010 más 0,5%.

Para el caso de que la variación del Índice General Nacional según el sistema IPC fuese en menos los años 2009 y 2010, se garantizará un incremento salarial a los trabajadores del 0,5% para el año 2010 y del 0,5% para el año 2011.

B). Salario base. Será el que bajo este título figura en el anexo II del presente Convenio.

C). Plus convenio. Se recoge también en el anexo II de convenio y compensa los conceptos de puntualidad, asistencia, permanencia en el trabajo y estímulo a la producción. Se devengará por días naturales y tendrá también la consideración de absorbibles y compensable hasta donde alcance con cualquier clase de aumentos salariales que se originen por normativa legal o reglamentaria.

Artículo 10. Antigüedad consolidada

A) Habiendo quedado suprimido el concepto tradicional de antigüedad en el convenio firmado para los años 1997-1998, a partir del mismo quedó consolidada la cantidad abonada por las empresas del anterior complemento de antigüedad, aparte del incremento de la proporcionalidad del trienio que corresponda al momento de la firma del convenio para los años 1.997-98.

B) En tal sentido, el personal afectado no devengará nuevas cuantías ni tramos derivados del antiguo complemento de antigüedad y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

C) Dicho concepto de antigüedad consolidada no será ni absorbibles ni compensable en ningún caso, y se verá incrementado en la mismo porcentaje que se regule en los futuros convenios colectivos con carácter "sine die".

Artículo 11. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

En los meses de julio y diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras una gratificación correspondiente a treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad consolidada. Su abono tendrá lugar dentro de la primera quincena de los citados meses de julio y diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, tendrá derecho a percibir las gratificaciones en proporción al tiempo realmente trabajado. Entendiéndose la fracción de 15 días trabajados en el mismo mes como mes completo.

Artículo 12. Complemento de trabajo nocturno

Todos los trabajos que se realicen entre las 21,00 y las 6,00 horas, tendrán un recargo del 25% sobre su salario real.

Artículo 13. Paga de beneficios

Las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras en concepto de participación en beneficios, lo establecido en la tabla salarial anexa del respectivo año, cuyo importe nunca será, inferior al 9% del salario base anual, gratificaciones y antigüedad consolidada, si la hubiera. Se hará efectiva dentro del período comprendido entre el día 1 y el día 30 de Marzo del año siguiente, pudiéndose prorratear por las empresas en doceavas partes.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Dada la índole especial de las empresas artesanas del sector, podrán en las vísperas de las fiestas tradicionales, ampliar la jornada laboral en 2 horas cada semana, con un máximo de 7 al mes y de 80 al año.

Se podrán efectuar trabajos en horas extraordinarias, siempre que sean necesarias y se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria, conforme a la fórmula que consta en el anexo del respectivo año.

En cuanto a las horas estructurales, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPÍTULO IV**Jornada, vacaciones, ceses voluntarios, permisos, licencias****Artículo 15. Jornada.**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 1.816 horas anuales de trabajo, repartidas en cinco días laborables y en la del domingo de 6 horas continuadas, repartidas durante 273 días hábiles.

Durante la jornada laboral, se disfrutará de un descanso de 20 minutos para tomar alimentos (bocadillo), a cargo de la empresa.

Los festivos no recuperables se trabajarán 6 horas, abonándose todas como horas extraordinarias. En el caso de no percibirse éstas, se compensarán con un día de descanso.

Si durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral sufriera modificaciones por vía legislativa o reglamentaria, se aplicará la misma en el porcentaje que corresponda.

Artículo 16. Vacaciones

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en el ámbito funcional de este Convenio, disfrutará de un mes de vacaciones, según el calendario que se elaborará entre las empresas y sus trabajadores y trabajadoras que comprenderá desde el día 1 de abril hasta el día 30 de septiembre.

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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del citado artículo le pudiera corresponder, al finalizar el período de suspensión, aunque se hubiese terminado el año natural al que correspondan, previo pacto entre empresa y trabajador o trabajadora.

Se abonarán el día anterior a su comienzo y comprenderán los conceptos de salario base, plus convenio, antigüedad consolidada y plus de nocturnidad, en caso de que proceda.

Artículo 17. Cesos voluntarios

Los ceses del personal tendrán que notificarse a la Empresa con quince días de antelación y por escrito. En caso contrario, se descontará de la liquidación el importe de tantos días como haya omitido de preaviso.

A los trabajadores y trabajadoras que cesen voluntariamente y hayan cumplido el trámite anterior, la empresa tendrá la obligación de entregarles la propuesta de liquidación con dos

días de antelación a la fecha del cese y, pasados éstos, la empresa vendrá obligada a satisfacer dicha liquidación. En caso contrario y de rebasarse dicho plazo, se abonarán las cantidades resultantes con un incremento del 10%.

Artículo 18. Permisos y licencias

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los permisos retribuidos a razón de salario base, plus convenio y antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) De 2 a 5 días naturales, en función de si ha de efectuar o no desplazamiento fuera del lugar de su residencia, en el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - b) De 4 a 5 días, en caso de enfermedad grave del familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como también por nacimiento de un hijo o una hija.
 - c) De 20 días naturales en caso de matrimonio.
 - d) El que acuda a visita médica, justificándolo debidamente y por el tiempo que ésta dure.
 - e) Se concederá el permiso necesario para asistir al examen de conducir.
 - f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - g) 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 una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho, el trabajador que necesite 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 alguna. Si dos 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.

j) 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.

k) En lo que no se contempla en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 19. Bajas de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditado por la Seguridad Social o Mutua de accidentes de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores y a las trabajadoras la diferencia del importe entre la cantidad percibida en concepto de indemnización económica por accidente de trabajo y enfermedad profesional y el 100% del total de la base de cotización por accidente, sin obligación de cubrir período alguno de carencia, y hasta un máximo de 6 meses.

Artículo 20. Indemnización por enfermedad o accidente de trabajo

El trabajador o la trabajadora que acredite un año de antigüedad en la empresa, de producirse su fallecimiento debido a enfermedad o accidente de trabajo, causará a favor de cónyuge o pareja de hecho acreditada de conformidad con la normativa legal aplicable, y a falta de éste, se regirá por la sucesión intestada, limitada a ascendientes y descendientes, el derecho a la percepción de 2 meses de salario fijado en este Convenio y remuneración voluntaria en caso de existir.

Se exceptúa de dicha indemnización cuando el trabajador o la trabajadora se encuentra en situación de prórroga de incapacidad.

Artículo 21. Indemnización en caso de fallecimiento o invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, derivada de accidente laboral o no laboral y enfermedad profesional. (la gran invalidez asimilada a la invalidez absoluta)

Con independencia de las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, las empresas mediante la concertación de una póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizarán a los trabajadores y trabajadoras o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

- Muerte del trabajador o trabajadora. La empresa o compañía aseguradora, en su caso, abonará a los herederos del trabajador o trabajadora o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado la cantidad de 9.500,00 euros.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual. . Se pagará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 12.500,00 euros.
- Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo o gran invalidez. Se abonará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 12.500,00 euros.

Artículo 22. Indemnización por jubilación

El trabajador o la trabajadora que al cumplir los 65 años solicite la jubilación y tenga una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, se le compensará por ésta en una cantidad, en concepto de premio, equivalente a cincuenta días de salario base, plus convenio y retribución voluntaria, en caso de existir.

Artículo 23. Jubilación especial

Las partes firmantes estiman muy positiva las aplicación de los 64 años como edad máxima de jubilación. Por todo ello, se recomienda a todas las empresas y trabajadores o trabajadoras afectados por este convenio; la utilización del mecanismo legal y voluntario que se establece en el RD 1194/85, de 17 de julio.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 24

Todos los delegados de personal disfrutará de 30 horas retribuidas al mes, si sólo hay uno en la empresa. En caso de que fueran más de uno y en empresas de hasta 100 trabajadores y trabajadoras, disfrutará de 15 horas cada uno, que serán acumulables tanto en este tipo de empresas como en aquellas que, por número de trabajadores o trabajadoras de plantilla, le corresponda a cada delegado/miembro del comité de empresa un mayor crédito horario.

Se facilitará la labor de las Secciones Sindicales y de los delegados sindicales, para la información y el cobro de cuotas.

En todas las empresas donde haya más de 10 trabajadores o trabajadoras, se pondrá a disposición de éstos un tablón de anuncios para uso tanto del delegado o delegada de personal como para el responsable de la sección sindical correspondiente.

Las secciones sindicales tienen derecho a 6 días no retribuidos al año para asistir a conferencias, congresos, etc.

En cumplimiento de lo contemplado en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 Agosto 1.985), las empresas retendrán la cuota sindical de los salarios de aquellos trabajadores y trabajadoras que voluntariamente lo soliciten.

CAPÍTULO VII

Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 26. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente acuerdo marco se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

1) Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad al retraso de más de cinco (5) veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta (30) minutos al mes.

2) Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador o trabajadora firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y aquéllas de características análogas a las enumeradas.

3) Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del plazo de un año.

Artículo 27. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3º) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta

cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 29. Procedimiento sancionador

1. Contra las sanciones graves y muy graves que sean impuestas al trabajador o a la trabajadora, éstos tienen derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador o trabajadora ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPÍTULO VIII

Otros acuerdos

Artículo 30. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán al personal la siguiente ropa de trabajo: Obrador: 2 pantalones, 2 chaquetas y 6 mandiles, con duración un año.

Dependencia mercantil: 2 batas al año.

En caso de deterioro, deberán de reponerse dichas prendas.

Artículo 31. Periodo de prueba

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba. Dicho período, se delimitará de la siguiente forma:

- a) Personal Técnico 2 meses.
- b) Personal Administrativo 1 mes.
- c) Personal Mercantil 1 mes.
- d) Personal Profesional 1 mes.
- e) Personal Subalterno 1 mes.

Transcurrido el citado período, sin denuncia de las partes, el trabajador o la trabajadora continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el presente Convenio.

Artículo 32. Polivalencia

Además de las funciones propias que determinan la categoría del personal de limpieza, estos trabajadores y trabajadoras ayudarán en las labores de obrador que no precisen capacitación especial.

Artículo 33. Contratación

Al amparo de lo establecido en la normativa vigente y sin que ello tenga carácter limitativo, podrán celebrarse, aún cuando se refieran a la actividad normal de la empresa, además de otros, los siguientes contratos de trabajo:

Contrato de trabajo eventual. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Si llegado su término, no hubiere denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considera tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo que resulte de la voluntad de las partes el haberlo concertado con carácter temporal.

Contrato de formación. Las empresas podrán concertar contratos de carácter formativo, en base a lo que establece el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Por mutuo acuerdo, podrán celebrarse estos contratos estableciendo una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.

Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto, que concurren las circunstancias previstas en el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores que fundamenta la temporalidad de esta contratación. Bastará, por tanto, la simple remisión al presente Artículo, realizada en el contrato de trabajo para que se estimen cumplidos aquellos requisitos y sea, por tanto, el mismo válido y eficaz.

Artículo 34. Canon Sindical

De acuerdo con el art. 11 de la LOLS la empresa descontará en

concepto de canon de negociación la cantidad de 24,04 euros respetándose en todo caso la voluntad individual del trabajador o trabajadora que deberá cumplimentar por escrito, previamente al descuento, en un formulario que al efecto se repartirá, y que deberá cumplimentarse en el plazo de un mes a partir de la publicación en el DOG. Dichas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes del presente convenio.

Artículo 35. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

En lo referente a las normas de Seguridad e Higiene, las partes se remiten a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y normas concordantes vigentes.

Cláusulas adicionales

Primera. Los empresarios entienden y defienden los argumentos éticos y morales de la petición de los trabajadores y trabajadoras de solicitar de los organismos oficiales del Estado la jubilación a los 60 años, para evitar la eterización en la vida laboral y promocionar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Segunda. Las empresas, por mediación del Gremi de Pastissers de Lleida, así como de la Asociación Provincial de Empresarios de Pastelería de Lleida, solicitarán bianualmente, al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, el reconocimiento médico de todos sus trabajadores y trabajadoras.

Tercera. Declaración antidiscriminatoria.

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio como en la normativa general.

Quarta. Se incorpora expresamente al texto del presente convenio colectivo con la finalidad de garantizar la conciliación personal, familiar y vida laboral la actual normativa reguladora de la materia y en concreto la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, los permisos retribuidos por razones familiares, a la reducción de la jornada para el cuidado directo de hijos o hijas menores de ocho años, para el cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida alguna, a la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo y a las excedencias, todo ello de conformidad a la Ley 39/1999, al RD 1251/2001, de 16 de noviembre y a la Ley Orgánica 3/2007, así como a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Quinta. Litigios.

Dado que la negociación y la redacción del presente Convenio Colectivo se ha realizado en versión catalana, esta será la única que deberá tenerse en cuenta en cualquier litigio o interpretación, bien sea en Comisión Paritaria del Presente Convenio u organismos de diferentes tipos.

El presente Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de la partes, emitida por sus respectivas manifestaciones y en prueba de conformidad lo firman en Lleida el día 3 de Diciembre de 2009.

Sexta. Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y trabajadoras y empresas incluidas en su ámbito personal, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos

laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del T.R.L.P.L.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Séptima. Cláusula de sumisión al acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2005-2007.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por la parte empresarial, por los representantes del Fomento de Trabajo, y por la parte social, por los representantes de CC.OO y de UGT.

Octava. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar para que en las empresas del sector se apliquen medidas de igualdad, correspondiendo a la Comisión paritaria del mismo, conocer los conflictos que en materia de género se puedan producir en el sí de las empresas, pudiendo incluso referenciar y asesorar para la solución de estos conflictos a las empresas, a los trabajadores y trabajadoras al Tribunal Laboral de Cataluña si así lo soliciten.

Previamente a la resolución de cualquier conflicto en materia de igualdad, la Comisión paritaria del convenio solicitará información y consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

ANEXO I

Seguridad e higiene y salud laboral

Principios Orientadores:

1. Constituye un deber básico del empresario la protección de los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, como responsable de la organización del trabajo.
2. Constituye deber básico de los trabajadores y trabajadoras la cooperación con el empresario en la aplicación de las medidas de prevención.
3. Las disposiciones legales y convencionales en materia de seguridad e higiene y Salud Laboral en el lugar de trabajo, deben ser compatibles con la creación y desarrollo de la PYMES.
4. La mejora en la Seguridad e Higiene y Salud Laboral, no debe subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

Planes de prevención en la empresa:

1. Obligaciones del Empresario:

a). Criterios generales de prevención

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para la protección de la seguridad e higiene y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales de información y de formación, así como de la correcta organización y medios necesarios para tal fin. En función de ello las políticas preventivas a nivel de empresa se regirán por los siguientes principios generales de prevención:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la decisión de los equipos de trabajo y métodos de trabajo.

- Tener en cuenta la evolución y posibilidades de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañará poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- Las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la seguridad e higiene y de la salud laboral en el trabajo, no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario.

b). Aspectos específicos de los planes de prevención.

- Análisis e información de puestos de trabajo: Como criterio general en cada empresa o centro de trabajo, se establecerán sistemas de recogida de información sobre las características y condiciones de los puestos de trabajo, de los riesgos inherentes y posibles patologías laborales asociadas, y así establecer y desarrollar más eficazmente las medidas preventivas, para lo cual se establecerán las metodologías más adecuadas a cada sector y empresa.

- Agentes físicos, contaminantes y químicos y biológicos: Sobre las máximas exposiciones y concentraciones de sustancias y agentes nocivos en el ambiente de trabajo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en los TLV, u otras prácticas preventivas aceptadas técnicamente y científicamente.

- Protección personal: Los equipos de protección personal y ropa de trabajo que deberá facilitar el empresario gratuitamente deberán ser adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí un riesgo adicional, deberán responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, deberán tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador o trabajadora, así como adecuarse correctamente al portador (3ª Directiva específica 89/656/CEE Artículo 4.1).

El empresario informará previamente al trabajador o a la trabajadora de los riesgos contra los que protege el hecho de llevar el equipo de protección individual (artículo 4.7 de la misma Directiva).

- Riesgos ambientales especialmente nocivos: En el supuesto de que existan riesgos que no se puedan eliminar en su origen, ni reducir por vías complementarias, aún aplicando toda la legislación al respecto, se establecerá en cada caso concreto una reducción de los tiempos de exposición.

En caso de desacuerdo de las partes implicadas sobre si corresponde o no aplicar dicho criterio, resolverá la Autoridad Laboral de acuerdo con lo establecido en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/83 sobre jornadas de trabajo.

- Ventilación: Los lugares de trabajo cerrados dispondrán de aire sano en cantidad suficiente. Si se utilizan instalaciones de ventilación, éstas deberán mantenerse en buen estado de funcionamiento, y si es preciso para la salud de los trabajadores y trabajadoras de un sistema de control de averías. En todo caso se evitarán las corrientes de aire molestas.

- Temperaturas: La temperatura de los lugares de trabajo deberá ser adecuada al organismo humano durante el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta los métodos de trabajo aplicados y las presiones físicas impuestas a los trabajadores y trabajadoras.

- Iluminación: Los lugares de trabajo deberán tener, en la medida en que sea posible, luz natural suficiente y estar equipados con una iluminación artificial adecuada para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. En los lugares de trabajo en que los trabajadores y trabajadoras estén particularmente expuestos a riesgos, en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad de una intensidad suficiente.

- Suelos, paredes y tejados: Los suelos de los locales deberán estar libres de protuberancias, agujeros o planos inclinados peligrosos; deberán ser fijos, estables y no resbaladizos.

Los lugares de trabajo en que haya puestos de trabajo deberán contar con aislamientos térmico suficiente, habida cuenta el tipo de trabajo, empresa y la actividad física de los trabajadores y trabajadoras.

El acceso a tejados fabricados con materiales que no ofrezcan resistencia suficiente, o siendo resistentes, el trabajo en los mismos presente un importante riesgo de accidente, solamente podrá autorizarse cuando se proporcionen equipos adecuados para que el trabajo se realice de manera segura.

- Zonas peligrosas: Si los lugares de trabajo albergan zonas de peligro debidas a la índole del trabajo, con riesgos e caídas del trabajador o trabajadora, o riesgos de caída de objetos, estos lugares deberán estar equipados, en la medida de lo posible, con dispositivos que impidan que los trabajadores y trabajadoras no autorizados puedan penetrar en dichas zonas. Se deberá tomar las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras que estén autorizados a penetrar en las zonas de peligro. Las zonas de peligro deberán estar señalizadas de manera clara y visible.

- Dimensiones y volumen de aire de los locales: Los locales de trabajo deberán tener una superficie, un altura y un volumen de aire que permitan a los trabajadores y trabajadoras realizar su trabajo si riesgo para la seguridad, la salud o el bienestar.

Las dimensiones de la superficie no amueblada del puesto de trabajo permitirán la superficie libertad de movimientos para desarrollar sus actividades. Si ello no fuera posible por razones inherentes al puesto de trabajo el trabajador o trabajadora deberá disponer de otro espacio libre suficiente en las proximidades de su puesto de trabajo.

- Señalización: Aplicación obligatoria de los criterios establecidos en el Real Decreto 1403/86 sobre normas de señalización las cuales corresponderán como mínimo a los conceptos siguientes: señales de seguridad, de prohibición, de advertencia, de obligación y de emergencia.

- Protección contra incendios: Los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir incendios y si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma en función de las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes.

Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación, deberán señalizarse conforme a las normas legales. Dicha señalización deberá fijarse en lugares adecuados y deberá ser duradera.

En las dependencias técnicamente consideradas con riesgo de incendio o explosión, queda terminantemente prohibido fumar o introducir cerillas, mecheros o útiles de ignición. Esta prohibición se indicará con carteles visibles a la entrada y en los espacios libres de las paredes de tales dependencias.

- Plan de evacuación: Las vías y salidas de emergencia deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad. En caso de peligro, los posibles trabajadores y trabajadoras deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.

Las puertas de emergencia no deberán estar bloqueadas y deberán abrirse hacia el exterior.

Las vías y salidas específicas de emergencia deberán realizarse conforme a las normas legales establecidas, dicha señalización deberá fijarse en lugares adecuados y ser duradera.

- Primeros auxilios: Según las dimensiones de los locales o centros de trabajo, el tipo de actividad con riesgo que en ellos se desarrolle y/o la frecuencia de los accidentes, se determinará la necesidad de uno o varios locales de primeros auxilios. Estos deberán estar equipados con las instalaciones y el material indispensable, como mínimo un botiquín completo y ser de fácil

acceso para las camillas. Deberán señalizarse según las normas legales vigentes.

- Reconocimientos médicos: En los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que realicen las empresas se incluirá la realización de reconocimientos médicos específicos en función de los diversos riesgos existentes. Tales reconocimientos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales.

c). Información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

Las actuaciones de los comités de seguridad e higiene, salud laboral y vigilantes de seguridad en los centros de trabajo, se realizarán de forma coordinada con los servicios de protección y de prevención propios o externos de las empresas, única manera de conseguir una acción preventiva y de protección eficaz e integrada en la organización formal del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en el comité de seguridad e higiene y salud laboral o en su caso los vigilantes de seguridad, serán informados de los riesgos para su seguridad y su salud existentes en el centro de trabajo, puestos de trabajo y/o función que desarrollen, así como de las medidas necesarias y los estudios o informes realizados para reducir o suprimir estos riesgos.

Igualmente, serán informados de los accidentes con o sin baja ocurridos en el centro de trabajo. A nivel individual tendrán acceso completo a su expediente médico.

Los empresarios tiene la obligación de informarse de los progresos técnicos y ergonómicos, relativos a los riesgos de los puestos de trabajo en sus empresas, para organizar los programas y actuaciones de prevención en las mismas.

La incorporación de nuevas tecnologías y las modificaciones industriales substanciales serán objeto de consulta con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en el comité de seguridad e higiene o de vigilantes de seguridad, en aquello relacionado con las medidas de prevención a adoptar.

Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, que tengan una función específica en prevención, tendrán derecho a solicitar medidas preventivas, formular propuestas y colaborar en los programas que en este sentido realice el empresario.

El empresario procurará que la información sea entendida al máximo por los trabajadores y trabajadoras. En el caso de riesgos ya identificados y evaluados la información se facilitará por escrito.

En los casos de primer empleo, cambio de puesto de trabajo o función, que implique un riesgo desconocido para los trabajadores y trabajadoras, éstos realizarán prácticas y recibirán formación adecuada junto a una persona experimentada, para asimilar el método operativo de trabajo y los posibles riesgos que comporte.

Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en el comité de seguridad e higiene o los vigilantes de seguridad, serán informados previamente para que puedan efectuar las propuestas o aportaciones que crean convenientes antes de variarse algún respecto o elemento de su trabajo que afecte, o innove las condiciones de seguridad y salud que se estuviesen aplicando.

Igualmente serán informados con carácter previo, sobre la designación de trabajadores o trabajadoras para los servicios de prevención y protección y sobre la determinación de medidas y material de protección.

d) Formación de los Trabajadores y Trabajadoras.

La formación en materia de seguridad e higiene y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes con función específica sobre la misma, correrá a cargo del empresario, se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para garantizar la seguridad y la salud de cada trabajador y trabajadora.

Las instrucciones e informaciones formativas se referirán especialmente al puesto de trabajo o función a desarrollar, revisándose periódicamente si fuera necesario y adaptándolas a la evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos.

En los supuestos de contratación con terceras empresas, el empresario de la principal, informará y dará las instrucciones pertinentes a los trabajadores y trabajadoras de las contratadas, sobre los riesgos que para la salud y la seguridad puedan existir en su empresa, en relación con su proceso productivo.

Los miembros de los comités de seguridad e higiene y salud laboral y los vigilantes de seguridad tendrán derecho a una formación adecuada en los términos previstos en el primer párrafo del presente punto d), la cual podrá realizarse dentro de la empresa o fuera de ella, si así lo estimara conveniente el comité de seguridad e higiene y salud laboral. En ambos casos los gastos derivados de dicha formación correrán a cargo de la empresa, una vez hayan sido aprobados por la misma.

Los comités de seguridad e higiene y salud laboral, así como los vigilantes de seguridad, determinarán las necesidades de formación en materia de prevención de sus componentes, que serán expuestas regularmente al empresario de acuerdo con lo establecido en el punto anterior.

Para asistir a las clases, cursos o seminarios correspondientes, los comités de seguridad e higiene, salud laboral y los vigilantes de seguridad en su caso, dispondrán de un crédito de horas al mes que podrá ser computable dentro de previsto en el apartado sexto, punto 3 del presente acuerdo sobre seguridad e higiene.

2. Obligaciones de los Trabajadores y Trabajadoras

1. Competerá a cada trabajador y trabajadora velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de su empresario.

2. A fin de realizar dichos objetivos los trabajadores y trabajadoras, con arreglo a su formación y a las instrucciones de su empresario, deberán en particular:

a. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

b. Utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, colocarlo en su sitio.

c. No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

d. Indicar inmediatamente al empresario y/o a los trabajadores y trabajadoras que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y trabajadoras, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

e. Contribuir, de conformidad con la legislación vigente durante el tiempo que fuese necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores y trabajadoras que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y trabajadoras, a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presente riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

3. Ámbito, Comités de Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Acuerdo reconocen la necesidad de creación de comités de seguridad e higiene y salud laboral en los centros de trabajo, como coadyuvantes destinados a mejorar la prevención en las empresas.

Corresponde a la negociación colectiva, en función de los riesgos objetivos del sector y del tamaño de la plantilla de los centros de trabajo, la concreción en cuanto al establecimiento de los citados comités.

En este momento y dadas las actuales circunstancias del tejido empresarial de Cataluña, las partes firmantes consideran necesario hacer un esfuerzo importante para instituir los comités de seguridad e higiene y salud laboral en aquellos centros de trabajo cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores y trabajadoras.

Los miembros de los comités de seguridad e higiene y los vigilantes de seguridad, para ejercer sus funciones dispondrán del tiempo suficiente dentro de la jornada de trabajo. La concreción y cuantificación de dicho tiempo se estipulará en la negociación colectiva sectorial y de empresas.

Garantías de los comités y vigilantes de seguridad y salud laboral:

Los trabajadores y trabajadoras que formen parte de los comités y vigilantes de seguridad y salud laboral no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades y funciones de protección y prevención de los riesgos laborales y profesionales.

Formación profesional

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y para aumentar la competitividad de las empresas, así como para afrontar el reto que supone la realización del mercado interior europeo.

Todo trabajador o trabajadora debe poder acceder a la formación profesional y beneficiarse de la misma durante toda su vida activa.

La aceleración de los cambios técnicos, económicos e industriales, en un contexto de competencia creciente y en la perspectiva del mercado interior, exigen en la actualidad la intensificación de las funciones de anticipación y de adaptación inherentes a la formación profesional continuada.

Las partes firmantes de este acuerdo coinciden con el Consejo de las Comunidades Europeas en que la formación profesional permanente desempeña un papel importante en la estrategia de realización del mercado interior, incluida su dimensión social, y de la cohesión económica y social como factor determinante de una política económica y social; consideran que todos los trabajadores y trabajadoras, en función de sus necesidades, deberían poder acceder a la información profesional continuada y beneficiarse de la misma.

En tal sentido, ambas partes acuerdan:

- a) Establecer de forma permanente en las empresas acciones de formación, considerándose éstas como una verdadera inversión. Se promoverá el acceso del conjunto de plantillas a acciones formativas, así como una mayor inversión en formación.
- b) Adecuar, tanto la formación inicial como la continuada o de reciclaje a la evolución de los profesionales, del empleo y de los cambios tecnológicos. Para ello, se asegurará el carácter polivalente en el contenido de la formación como medida para garantizar la adaptabilidad de las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.
- c) Equiparar la formación profesional al nivel mínimo exigido por la CEE para la homologación de títulos y profesiones, dotando al conjunto de plantillas de un nivel de cualificación mínima establecido por la CEE. Se afrontarán las necesidades formativas existentes procurando que cualquier trabajador o trabajadora asuma el nivel de cualificación 1 de la CEE.
- d) Atender preferentemente a aquellos colectivos con mayor riesgo de no adaptación a los cambios tecnológicos, como jóvenes con baja cualificación y formación, mayores de 45 años, mujeres, etc. Para el colectivo de mujeres se tendrá presente, además de las especiales características en el acceso a acciones

formativas, la realidad de la subrepresentación de determinadas profesiones.

e) Actualizar y potenciar la capacidad de gestión de los mandos medios, cuadros directivos y empresarios.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la formación profesional en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores y trabajadoras podrán tener acceso y beneficiarse de la formación profesional a lo largo de toda su vida laboral activa.

Las empresas realizarán cursos de reciclaje profesional cuando se constate su necesidad como consecuencia de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras afectados recibirán dicha formación dentro de la jornada laboral.

Mediante convenio colectivo de empresa o pacto de empresa se negociará un cupo de horas dentro de la jornada de trabajo para que los trabajadores y trabajadoras seleccionados, puedan participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Ambas partes consideran que un plan de formación, entre otros, debe incluir los siguientes aspectos:

- Situación de la actual plantilla y su previsible evolución.
 - Cuantificación de necesidades formativas.
 - Descripción de los puestos de trabajo e itinerarios formativos para cada uno de ellos, en aquellos casos en que se constaten carencias formativas.
 - Módulos formativos necesarios y su correlación los puestos de trabajo afectados.
 - Criterios objetivos para el acceso de personal a acciones formativas. Estos criterios objetivos deben contemplar los siguientes aspectos:
 - En los casos de reciclajes profesionales tendrán total prioridad los trabajadores y trabajadoras directamente afectados por la innovación o cambios organizativos en el puesto de trabajo.
 - En los planes formativos vinculados a unas determinadas categorías y profesiones tendrán preferencia los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de las mismas.
 - En los planes formativo vinculados a la promoción profesional tendrán prioridad los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la categoría inmediatamente anterior.
 - Para los planes de formación que tienen por objetivo equiparar la Formación Profesional al nivel de cualificación 1 de la CEE, tendrán prioridad los trabajadores y trabajadoras con más déficit formativos.
 - Comunicar la oferta formativa a la totalidad de la plantilla, abriéndose un plazo de inscripción voluntaria.
- En aquellas empresas donde se lleven a término planes formativos, se impulsará la creación de comisiones de formación profesional integrada por representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:
- Iniciativa en la detección de necesidades formativas y proposición de medidas a tal efecto.
 - Conocer los planes de formación y emitir previo a tenor de lo previsto en el artículo 64.1.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Plan F.I.P., aplicándose a todos los planes subvenciones con fondos públicos.
 - La comisión de formación analizará el total de solicitudes y de éstas realizará una propuesta a la Dirección de la empresa que en última instancia resolverá.

- Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento periódico de los planes informativos.

- Verificar que la selección de aspirantes a los planes formativos se realiza en función de los criterios objetivos establecidos en el punto anterior.

- Evaluar los planes formativos realizados.

En el ámbito de la negociación colectiva se favorecerá e impulsará la creación de asociaciones o fundaciones sectoriales, que llevarán a cabo planes formativos en su ámbito. Se priorizarán aquellos sectores donde existan más necesidades en tal sentido.

De esta manera se propiciará la formación profesional en aquellas pequeñas y medianas empresa con especiales dificultades en medios personales, materiales y económicos, para realizar acciones de esta índole. Estas fundaciones sectoriales tendrán como finalidad planificar, programar, gestionar y evaluar conjuntamente.

Las acciones formativas, partiendo de un análisis previo de las necesidades de su ámbito.

ANEXO II
TABLA SALARIAL AÑO 2009

Vigencia 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009

CATEGORIA PROFESIONAL	S. BASE	P. CONV. DIA	TOTAL SEMANA	TOTAL ANTIGÜEDAD		BENEFICIO BASE 6%
				MES	CONSOLIDADA	
P. OBRADOR						
Maestro Obrero	25,71	7,70	233,87	1002,30	46,27	1092,57
Oficial 1a	24,09	6,65	215,18	922,20	43,35	1023,67
Oficial 2a	24,09	5,68	208,39	893,10	43,35	1023,67
Ayudante	23,38	5,04	198,94	852,60	42,06	993,72
Auxiliar	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
Peón Limpieza	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
P. MERCANTIL						
Dependiente	24,09	5,68	208,39	893,10	43,35	1023,67
Ayudante	23,38	5,04	198,94	852,60	42,06	993,72
Chófer Reparto	24,09	6,65	215,18	922,20	43,35	1023,67
Mozo Especial.	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
Mozo Limpieza	22,76	5,56	198,24	849,60	40,92	966,02
P. ADMINISTRATIVA						
Oficial 1 Adm.	23,62	5,68	205,10	879,00	43,35	1023,67
Oficial 2 Adm.	22,92	5,04	195,72	838,80	42,06	993,72
Auxiliar adm.	22,31	5,56	195,09	836,10	40,94	966,02

Fórmula de cálculo del valor de las horas extraordinarias

(s. base + p. convenio + p. extras + antigüedad consolidada) * 7/40 = p. hora + 75% p. hora = valor hora extraordinaria)

1) Valor de un trienio

2) En los beneficios se sumará la antigüedad consolidada cuando proceda

— ♦ —

ADMINISTRACIÓN LOCAL
ADMINISTRACIÓ LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DIPUTACIÓ PROVINCIAL

ORGANISME AUTÒNOM DE GESTIÓ
I RECAPTACIÓ DE TRIBUTS LOCALS

OFICINA DEL SEGRÀ

CITACIÓ PER A NOTIFICACIÓ PER COMPAREIXENÇA 117

D'acord amb allò establert a l'article 105.6 de la Llei general tributària, en la seva redacció donada per la Llei 66/1997, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, i un cop havent-se intentat la notificació a l'interessat o al seu representant per dues vegades, sense que hagi estat possible practicar-la per causes no imputables a aquesta Administració, es posa de manifest, mitjançant el present anunci, que es troba pendent de notificar l'acte referit a l'interessat, procediment i

Òrgan responsable que s'especifica a continuació:

Tràmit del procediment: Notificació als copartípeps de la diligència d'embarcament de béns immobles practicada en el procediment de constrenyiment.

Nom: Rubén Alberto López Badia
Adreça: CL Ramón Castejón 7 25007 Lleida
Titularitat expedient: Causadias Sánchez M Carmen
Expedient número: 07 / 2107
Data del document: 1-10-2009

Nom: Manuela Delgado Barbecho
Adreça: CL Esports 12 25124 Rosselló
Titularitat expedient: Català Fernández Manuel
Expedient número: 06 / 2560
Data del document: 1-10-2009

Nom: M Dolores Megias Pérez
Adreça: CL Cinto 9 25125 Alguaire
Titularitat expedient: García López Francisco Javier
Expedient número: 07 / 1016
Data del document: 1-10-2009

Nom: Caubet Sabates Núria
Adreça: Urbanització les Moreres 5 25110 Alpocat
Titularitat expedient: Caubet Sabates Núria
Expedient número: 00 / 3959
Data del document: 1-10-2009

Nom: Jesús Fernández Samariego
Adreça: CL Balmes 15 25173 Sudanel
Titularitat expedient: Muñoz Viscor Silvia
Expedient número: 06 / 1100
Data del document: 16-10-2009

Nom: José Manuel Pinto Mira
Adreça: CL Germans Izquierdo 11 1º 1º 25003 Lleida
Titularitat expedient: Barreras Martín Francisca
Expedient número: 03 / 1018
Data del document: 9-11-2009

Nom: Marc Aresté Segura
Adreça: CL Major 12 25179 Maials
Titularitat expedient: Aresté Duch José
Expedient número: 08 / 776
Data del document: 23-10-2009

Nom: María Pilar Segura Mouera
Adreça: CL Major 12 25179 Maials
Titularitat expedient: Aresté Duch José
Expedient número: 08 / 776
Data del document: 23-10-2009

Nom: Manuela Delgado Barbecho
Adreça: CL Esports 12 25124 Rosselló
Titularitat expedient: Català Fernández Manuel
Expedient número: 06 / 2560
Data del document: 20-7-2009

Nom: Milagros Rosa Montes
Adreça: Av Basa 1 25132 Benavent de Segrià
Titularitat expedient: Díaz Ferruz Eduardo
Expedient número: 06 / 1921
Data del document: 20-7-2009

Nom: Mª Antonia Pijuan Llordachs
Adreça: CL Major 107 2º 1º 25124 Rosselló
Titularitat expedient: Pijuan Llordach María Antonia
Expedient número: 08 / 525
Data del document: 20-10-2009

Nom: Mar Fontova Gasol
Adreça: Ps Ronda 41 25003 Lleida
Titularitat expedient: Sanmartín Senar Carlos Ramón
Expedient número: 08 / 927
Data del document: 20-10-2009

Nom: María Teresa López García
Adreça: Cr Carmen 92 25100 Almacelles