

DEPARTAMENT DE GOVERNACIÓ I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

RESOLUCIÓ

GAP/149/2007, de 16 de gener, per la qual es dona conformitat al canvi de nom del municipi de Cabrera d'Igualada, que passa a denominar-se Cabrera d'Anoia.

El dia 29 de maig de 2006, el Ple de l'Ajuntament de Cabrera d'Igualada va acordar iniciar un expedient de canvi de nom del municipi de Cabrera d'Igualada pel de Cabrera d'Anoia. Aquest canvi de denominació té per objecte recuperar l'antic nom del municipi, i fa referència a la denominació de la seva comarca i a la conca del riu Anoia.

L'acord va ser sotmès a informació pública, mitjançant la seva publicació al DOGC i al BOP de Barcelona durant un període de 30 dies, sense que es presentés cap al·legació dins aquest tràmit.

En sessió de 5 de setembre de 2006, el Ple de l'Ajuntament de Cabrera d'Igualada va aprovar amb el quòrum legal establert el canvi de denominació del municipi, que passa a denominar-se Cabrera d'Anoia.

En data 17 de novembre de 2006, l'Institut d'Estudis Catalans va emetre informe favorable a la denominació acordada per l'Ajuntament.

D'acord amb el que disposen els articles 30 a 32 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i els articles 57 a 59 i 64 del Decret 140/1988, de 24 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de demarcació territorial i població dels ens locals de Catalunya,

RESOLC:

—1 Donar conformitat al canvi de nom del municipi de Cabrera d'Igualada, que passa a denominar-se Cabrera d'Anoia.

—2 Incorporar aquesta modificació al Registre d'entitats locals de Catalunya del Departament de Governació i Administracions Públiques.

—3 Posar aquest canvi de nom en coneixement de l'Administració de l'Estat, als efectes del que preveu l'article 32.2 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Barcelona, 16 de gener de 2007

JOAN PUIGCERCÓS I BOIXASSA
Conseller de Governació
i Administracions Públiques
(07.004.098)



DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/4504/2006, de 21 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sara Lee Southern Europe, SL, per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 0807282).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sara Lee Southern Europe, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2006 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sara Lee Southern Europe, SL, per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 0807282) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 21 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Sara Lee Southern Europe, SL (centre de treball de Zona Franca), per a l'any 2006

Article 1

Àmbit del Conveni

El present Conveni afecta tot el personal de Sara Lee Southern Europe, SL, amb contracte de treball en vigor i adscrit al centre de treball de Zona Franca.

Les condicions econòmiques mínimes establertes en l'annex 1 s'apliquen a tot el personal.

Article 2

Vigència i durada

El present Conveni té una vigència d'1 any, des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre

de 2006, independentment de la data en què es publiqui en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Article 3

Condicions més beneficioses i garanties a títol personal

Les condicions econòmiques que conté el present Conveni, estimades en conjunt i en còmput anual, s'estableixen amb el caràcter de mínimes. Les condicions econòmiques que cadascun dels empleats tingui assignades en data 31 de desembre de 2005, i pel que fa que superin les condicions econòmiques en còmput anual del present Conveni, han de ser considerades com a condició més beneficiosa a títol personal i s'han de respectar estrictament pel que fa a aquesta condició.

Article 4

Condicions econòmiques

Les condicions econòmiques que han de regir durant la vigència del present Conveni són les que corresponen a l'annex 1.

Els valors actuals del salari base i plus activitat han de ser incrementats en un 3,5%.

Els valors del trienni que a títol personal té assignat cada empleat a títol individual s'incrementen en un 3,5%.

En el cas que l'índex de preus de consum establert per l'INE registri en data 31 de desembre de 2006 un increment pel que fa a l'increment establert més amunt, s'ha d'abonar la diferència partint del 3,5%, amb aplicació retroactiva en data 1 de gener de 2006.

La regularització esmentada més amunt no ha de ser d'aplicació per a aquelles treballadors que hagin tingut un increment salarial igual o superior a l'IPC real final de l'any 2006, als quals no se'ls ha d'efectuar cap tipus de revisió ni pagament retroactiu.

S'elimina el concepte d'antiguitat a partir del proper 1 de gener de 2007 i, en conseqüència, els treballadors que s'incorporin a l'empresa a partir d'aquesta data no han de meritjar dret a percebre cap quantitat en concepte d'antiguitat. No obstant això, s'han de respectar els drets adquirits pels treballadors actualment d'alta a l'empresa com a dret *ad personam*, en els mateixos termes i condicions que es venien gaudint fins a la data.

Article 5

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries en l'empresa queden establertes en 3. L'import de cadascuna és el d'1/15 part del sou anual real de cada empleat, incloent-hi l'antiguitat i exclouent-ne tota classe d'indemnitzacions, primes i pagaments per compensació de despeses o indemnitzacions compensatòries per canvis en el contracte de treball que hagin afectat cada empleat en particular. Els conceptes que cal tenir en compte en les pagues extraordinàries són: salari base, plus activitat i antiguitat.

Les pagues extraordinàries són:

Paga de gener, que es fa efectiva juntament amb la nòmina normal del mateix mes.

Paga de vacances, que es fa efectiva juntament amb la nòmina normal del mes de juny.

Paga de Nadal, que es fa efectiva el dia laborable següent al 15 de desembre.

Article 6**Hores extraordinàries**

Es consideren hores extraordinàries estructurals les necessàries per a períodes punta de producció, comandes imprevistes, preparació de promocions, les necessàries per cobrir l'absentisme, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la situació específica del mercat del cafè, sempre que no puguin ser substituïdes per les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Les hores extraordinàries efectuades de dilluns a divendres, des de les 6.00 hores fins a les 22.00 hores fora de l'horari laboral, s'han d'abonar amb una bonificació del 75% sobre els conceptes de salari base, plus activitat i antiguitat.

La bonificació és del 100% per a les hores extraordinàries que hagin de realitzar-se a partir de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns següent, així com els dies festius i les compreses de dilluns a divendres entre les 22.00 i les 6.00 hores.

Article 7**Jornada**

La durada de la jornada per a l'any 2006 s'estableix en 1.760 hores de treball efectiu en còmput anual.

Els horaris de treball són de dilluns a divendres dins de les franges que s'indiquen a continuació:

De dilluns a dijous:

entrada entre 8.00 hores i 9.00 hores,
sortida entre 17.15 hores i 19.30 hores.

Divendres:

Entrada entre 8.00 hores i 9.00 hores,
sortida entre 15.00 hores i 19.30 hores.

Independentment de la flexibilitat de l'horari d'oficines, s'ha de complir amb la jornada laboral tal i com s'esmenta al començament d'aquest apartat.

El menjar del migdia té un temps disponible d'1 hora com a mínim entre les 13.00 hores i les 15.00 hores que no es considera jornada de treball.

Si l'absència és superior a 1 hora ha de marcar-se tant a la sortida com a l'entrada en el descans del migdia. En aquest cas s'ha d'obtenir l'autorització del superior jeràrquic.

En tot cas el nombre d'hores anual de treball efectiu ha de ser igual al nombre de dies laborables segons calendari laboral multiplicat per 8.

Ningú no pot ser obligat a treballar més tard de les 19.30 hores llevat que sigui per voluntat pròpia o per l'organització personal del seu temps de treball.

Tot el personal està obligat a marcar en el rellogte de control tant a l'entrada com a la sortida.

Amb la finalitat de facilitar l'organització de la feina, en el cas de no poder-se presentar al lloc de treball, sigui quina sigui la causa, tot treballador, en la mesura del que sigui possible, ha d'avisar telefònicament de la prèvia absència el seu cap immediat i si això no és possible els serveis de guarda existents en el centre de treball que li correspongui.

Article 8**Vacances**

El període per gaudir de les vacances és el que comença el dia 1 de juliol i finalitza l'últim dia d'agost. Per acord individual, les vacances es

poden fer en qualsevol època de l'any com també es poden dividir en 2 períodes o més. Per necessitats organitzatives, l'empresa no pot obligar a dividir els períodes de gaudi de les vacances en més de 2. Si per decisió de l'empresa les vacances a títol individual o col·lectiu s'han de fer en un període diferent del que s'ha indicat anteriorment, la seva durada queda fixada en 32 dies naturals, i no és consolidable per a futurs anys aquesta ampliació de dies de gaudi.

En cas de baixa per accident laboral o hospitalització durant el període assignat com de vacances, el treballador no perd aquests dies, sinó que s'han de gaudir posteriorment com a vacances. En els casos en els quals la baixa es produeixi per motius diferents a l'accident laboral, el treballador conservarà els dies corresponents només al període d'hospitalització i no els corresponents al període de baixa.

Article 9**Complement de prestacions derivades d'incapacitat temporal per malaltia o accident**

En el cas d'accident de treball o malaltia professional, inclòs l'accident *in itinere*, l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques fins assolir el 100% del salari real net equivalent a partir del primer dia de baixa i per tota la seva durada.

En els casos de malaltia comuna i accident no laboral, l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques del treballador fins assolir el 100% del salari real net equivalent.

En els dos casos anteriors s'han d'abonar els complements sempre que, dins del mes considerat, al centre de treball de Zona Franca, l'índex d'absentisme no sigui superior al 3,5%. Per calcular aquest índex s'ha de tenir en compte el temps d'absentisme per accident laboral, malaltia professional, malaltia comuna i accident no laboral i també totes les absències i permisos no retribuïts.

En aquest índex no s'han de tenir en compte les baixes per maternitat, les hores de formació, els permisos per matrimoni i les absències considerades permisos retribuïts previstes per la llei o per aquest Conveni.

En el supòsit de maternitat, l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques del treballador fins assolir el 100% del salari real net equivalent.

L'exigència que l'índex d'absentisme no sigui superior al 3,5% no és d'aplicació als treballadors que no tinguin cap mena d'incapacitat temporal ni absència no retribuïda als 6 mesos anteriors al mes de referència.

Només en el cas de l'hospitalització que requereixi ingrés hospitalari de més d'1 dia queda garantit, durant la permanència en la clínica i la posterior recuperació, el pagament del complement en la quantia establerta anteriorment, sigui quin sigui l'absentisme del centre de treball. No obstant això, en el seu càlcul també és computable l'absència deguda al supòsit establert en aquest paràgraf.

Les pagues extraordinàries en tot cas han de ser abonades en la seva quantia total, sense que s'hi facin descomptes de cap tipus pel fet que s'estigui de baixa per malaltia o accident.

Aquest article és vigent l'any 2006.

Article 10**Fons social**

L'empresa fa una reserva de 7.678 euros per

a l'any natural 2006, destinada a atendre casos de naturalesa social i de caràcter totalment excepcional.

S'entén per naturalesa social, entre altres, els supòsits de desnonament, catàstrofes naturals o qüestions de salut d'extrema gravetat.

S'ha d'atendre un sol avançament l'any, sense dret a repetició i la quantitat avançada no ha de repercutir en el salari ni ha de tenir caràcter retributiu, i s'ha de retornar d'acord amb les condicions que es pactin entre empresa, Comitè d'Empresa i treballador.

Les decisions de concessió de les ajudes sol·licitades s'han de prendre conjuntament entre Direcció de Recursos Humans i el Comitè d'Empresa.

Article 11**Premi per antiguitat**

Els empleats que compleixin 25 anys d'antiguitat en la nostra companyia han de rebre, en reconeixement de la seva feina realitzada durant aquests anys, 2 mensualitats brutes extres, un rellogte d'or i 2 dies de vacances, i la seva data de gaudi estarà condicionada per les necessitats organitzatives de l'empresa.

Article 12**Ajuda per defunció**

En cas de defunció d'un treballador l'any 2006 per motius que no cobreixi l'assegurança de mort i invalidesa segons l'article 13 d'aquest Conveni, l'empresa ha d'abonar als seus dret-havents l'import de 4 mensualitats del salari real últimament percebut, amb un mínim de 9.015,18 euros, els quals han de ser abonats en el moment de pagar la liquidació final.

Article 13**Assegurança de mort i invalidesa**

El 2006, l'empresa ha de concertar una assegurança col·lectiva que cobreixi les contingències de mort i les d'invalidesa derivades d'accident, per un capital assegurat de 27.045,5 euros. Aquesta assegurança ha de cobrir el risc de tots els dies de l'any i les 24 hores del dia.

L'empresa en el cas del fet ha d'avançar aquesta quantitat en un termini no superior a la setmana als beneficiaris, i l'empresa queda subrogada del cobrament d'aquesta quantitat per part de la companyia asseguradora, i el beneficiari del treballador mort ha de signar el document necessari en el moment de rebre el pagament per part de l'empresa.

Es pacta, llevat manifestació per escrit en contrari per part del treballador, que els beneficiaris d'aquesta assegurança ho han de ser per l'ordre de prelación següent:

Cònjuge.

Fill/filla (en el cas de minoria d'edat rep el pagament en el seu nom el tutor legal).

Pares (a parts iguals al ser els 2 supervivents).

Germans/germanes (a parts iguals).

Article 14**Accions formatives**

Les accions formatives impulsades per l'empresa per al desenvolupament de la millora professional dels empleats, continuen a càrrec de l'empresa, sense pèrdua de salari en el cas que l'acció formativa coincideix en total o en part amb la jornada laboral de l'empleat.

Els cursos impulsats per l'empresa i que coincideixin fora de la jornada laboral i a les de-

pendències de l'empresa (s'entenen aquestes com el lloc físic a on presta els seus serveis l'empleat), aquesta es compromet a:

Menjar a càrrec de l'empresa, si és necessari.

Desplaçament a càrrec del treballador, excepte el personal que té dret a transport, a qui s'ha de pagar el desplaçament sobre la base del preu del quilòmetre, que és de 0,16 euros.

Els dissabtes i festius, si es té curs impulsat per l'empresa, ha de ser retribuït com a hores extra normals, sense tenir en compte el temps de desplaçament.

Pel que fa als cursos promoguts per l'empresa i impartits fora de les dependències de l'empresa, aquesta es compromet a oferir les mateixes condicions i termes recollides a dalt, i ha d'abonar el desplaçament i també els costos de l'aparcarament per mitjà de notes de despeses, que han de ser autoritzades per Recursos Humans. L'import del quilòmetre és de 0,16 euros per km.

El personal pot sol·licitar formació per a activitats relacionades amb l'exercici de la seva activitat laboral, el Departament de Recursos Humans ha d'estudiar la viabilitat de la subvenció d'aquesta formació.

Article 15

Ajuda escolar

A l'octubre de 2006, l'empresa ha d'abonar a cada treballador que acrediti tenir un fill en edat escolar (des de guarderia fins a estudis universitaris) que no exerceixi cap activitat laboral, la quantitat bruta de 388,93 euros. Aquest benefici s'ha d'aplicar només un cop per fill en el cas que ambdós progenitors o responsables legals siguin empleats de l'empresa.

Així mateix, qualsevol treballador que acrediti tenir un fill amb alguna disminució física o psíquica ha de rebre la quantitat bruta de 1.413,63 euros per fill.

Article 16

Ajut familiar

El 2006, l'empresa ha d'abonar a l'empleat que es casí o que tingui un fill la quantitat bruta de 1.379,15 euros. Aquest benefici s'ha d'aplicar només un cop per fill en el cas que ambdós progenitors o responsables legals siguin empleats de l'empresa.

El benefici esmentat més amunt també s'ha de concedir per a aquells casos en els quals un empleat es constitueixi en parella de fet. El treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del present Conveni ha de demostrar l'existència d'una unió estable, que s'ha d'acreditar mitjançant l'aportació de document oficial que ho demostrí, ja sigui inscripció en el Registre civil o atorgament d'escriptura pública manifestant la voluntat de constituir-se en parella de fet.

El benefici esmentat més amunt es pot concedir 1 vegada cada 2 anys.

Article 17

Lot de Nadal

Pel Nadal del 2006 s'ha de lliurar a cada empleat un lot de productes d'un valor exacte de 100,16 euros (IVA inclòs).

Article 18

Seguretat i salut

El Comitè de Seguretat i Higiene, compost per 6 membres, 3 d'ells nomenats pel Comitè

d'Empresa i els altres 3 designats per la Direcció de l'empresa. Aquest Comitè s'ha d'adaptar a allò que disposa la Llei de salut laboral vigent.

Segons l'article 37 de la Llei de prevenció de riscos laborals, exposa que en matèria de garanties ha de ser d'aplicació l'article 68 de l'Estatut dels treballadors als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'exercici de les funcions previstes en aquesta Llei ha de ser considerat com d'exercici de funcions de representació a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'esmentat article 68 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això anterior, ha de ser considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball.

El temps dedicat a la formació és considerat com a temps efectiu de treball a tots els efectes i el seu cost no pot recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció.

Als delegats de prevenció els ha de ser d'aplicació el que es disposa en l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors quant a secret professional degut pel que fa a les informacions de les quals va tenir accés com a conseqüència de la seva actuació a l'empresa.

Article 19

Absorció i compensació

Les millores pactades en aquest Conveni poden ser compensades per totes aquelles que la Direcció de l'empresa pugui haver concedit des del dia 1 de gener de 2005, expressament o no, a compte d'aquest i en qualsevol concepte, en la quantia màxima que aquest mateix Conveni representa.

Poden absorbir-se fins on arribin les millores de qualsevol ordre i de qualsevol denominació que s'estableixin en el futur, mitjançant disposició legal o reglamentària, o de caràcter general, competents globalment i pel seu valor anual.

Article 20

Neteja de la roba de feina

L'empresa ha de continuar fent-se càrrec de la neteja de la roba de feina, així com del seu cost total. El canvi de roba s'ha de realitzar 2 vegades a la setmana.

Article 21

Derogació

Aquest Conveni deroga tot el Conveni anterior.

Article 22

Comissió Paritària

Correspon a la Comissió Paritària interpretar la voluntat de les parts en aquest Conveni. Aquesta Comissió, en les seves reunions, està constituïda per 3 membres en representació dels empleats i 3 membres en representació de l'empresa.

La Comissió Paritària s'ha de reunir a petició d'una part en un termini màxim de 15 dies

i un cop transcorregut aquest termini, o si no s'ha arribat a un acord en el termini d'1 mes després de la primera reunió, les parts poden acudir a la jurisdicció competent a fi de defensar els seus interessos legítims. Totes dues parts poden acordar un arbitratge voluntari en les seves diferències d'interpretació, i és inapel·lable la decisió d'aquest arbitratge.

La Comissió Paritària ha de ser sempre convocada prèviament a la presentació d'un conflicte col·lectiu amb relació a qualsevol tema relacionat amb alguna de les clàusules contingudes en aquest Conveni col·lectiu.

En els casos que la qüestió formulada s'ajusti a les del procediment de conflicte col·lectiu, les parts acorden sotmetre les seves diferències interpretatives o d'aplicació a la conciliació, mediació o, si s'escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 23

Categories professionals

L'empresa ha de comprovar que les funcions i les comeses que exerceixen tots i cadascun dels treballadors s'ajustin a la categoria professional que tenen, sens perjudici de la mobilitat funcional necessària per garantir l'eficiència necessària en cadascun dels departaments i funcions.

L'empresa ha de prioritzar la promoció interna en els nous llocs de treball com també en les vacants que es puguin produir, atenen el contingut de les funcions que cal exercir i les capacitats dels possibles candidats.

Tret dels llocs considerats de confiança, el Comitè d'Empresa ha de ser informat de les vacants que s'hi produeixin i dels requisits necessaris per poder-hi optar.

Article 24

Permisos i llicències

Davant una situació personal que requereixi la no-assistència o l'absència del lloc de treball, és molt important avisar amb la major antelació possible abans de l'hora d'inici de la jornada laboral, per qualsevol mitjà, a fi que el lloc pugui quedar correctament cobert durant el període d'absència.

El treballador, prèvia justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, a partir del dia del casament i si aquest és festiu s'ha de computar a partir del primer dia laborable. Sempre que siguin coincidents el gaudi d'aquesta llicència es pot acumular amb dies de vacances.

2. Dos dies naturals en cas de naixement de fill a partir del naixement; si aquest cau en dia festiu o en diumenge, a partir del primer dia laborable.

Dos dies naturals en cas de malaltia greu, mort o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou: pares, fills, germans, avis, néts).

Els 2 dies en cas d'hospitalització de parents fins a segon grau poden ser gaudits en el moment d'aquesta hospitalització o justament després que aquest hagi estat donat d'alta de l'hospital.

1 dia natural per mort de parents fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat (inclou: oncles i nebots).

Quan, per aquests motius, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de 4 dies.

3. Un dia natural en els casos següents:
Per trasllat de domicili habitual del treballador.

Matrimoni de fills, pares o germans, el dia del casament.

4. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

5. Gaudi dels permisos necessaris per assistir a exàmens, així com una preferència a escollir torn de treball, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

En el cas que l'empleat cursi estudis universitaris (MBA o similars), pot gaudir d'un permís retribuït quan es presenti a examen.

Si aquesta prova la fa a la tarda, s'ha de considerar permís retribuït tot el dia. En el cas que la faci al matí, pot gaudir de la tarda del dia anterior i del matí de l'examen com a permís retribuït i s'ha de reincorporar al lloc de treball a la tarda.

Per poder aplicar aquesta norma cal que els estudis siguin a càrrec de l'empleat, informar RH de la matriculació a l'inici de l'any acadèmic i lliurar fotocòpia de la matrícula a RH. També és convenient anar informant RH de l'evolució d'aquests estudis per mantenir actualitzat l'històric.

6. Pel que fa a la maternitat, lactància i guarda legal s'ha de complir amb el que disposa la normativa vigent.

Article 25

Comitè d'Empresa

a) El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1. L'empresa l'ha d'informar trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat i l'evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

2. Conèixer el balanç, el compte de resultats i la memòria de l'exercici (l'empresa no està obligada a lliurar còpia d'aquesta documentació).

3. Ser informats amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'empresa.

4. Ser informats de l'estudi de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

5. Ser informats sobre fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació.

6. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com dels documents relatius al final de la relació laboral.

7. Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

8. Ser informats pel que fa a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències i els índexs de sinistralitat.

9. Els documents que ha de rebre el Comitè periòdicament són:

Llista d'hores extres.

Llista d'absentisme.

Cens d'empleats.

Còpia del TC 1.

10. Ha d'exercir una tasca de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral de la Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

Tasca de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

11. Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir compliment de totes les mesures que procurin el manteniment o l'increment de la productivitat a l'empresa.

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

13. Els membres del Comitè d'Empresa han de mantenir secret professional en tot el que fa referència als apartats 1, 2, 3, 4, 5 i 9 d'aquest article, encara després d'haver deixat de pertànyer al Comitè d'Empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

14. El Comitè ha de vetllar perquè en totes les actuacions de processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent i els principis de no-discriminació i igualtat de sexes.

b) El Comitè d'Empresa té les garanties següents:

1. Cap membre del Comitè d'Empresa no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació.

Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeixin a altres causes, ha de tramitar-se expedient contradictori, en el qual han de ser escoltats, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa.

En el cas d'acomiadament declarat improcedent de representants legals dels treballadors, l'opció correspon sempre a aquests, i és obligada la readmissió si el treballador opta per aquesta.

Tenen prioritats de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

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

3. Poden exercir la llibertat d'expressió en l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa, i exercint aquestes tasques d'acord amb la normativa vigent sobre això.

Article 26

Denúncia i revisió

La denúncia del present Conveni per a la negociació d'un de nou que ha de ser vigent a partir de la seva fi, ha de comunicar-se a l'altra part d'una manera fefaent, de manera que s'insti per a la negociació d'un nou conveni, al novembre de 2006.

En finalitzar el present Conveni, si no ha estat substituït per un altre, les clàusules normatives han de ser prorrogades automàticament fins que siguin canviades per l'acord d'un nou conveni o per un pacte amb el Comitè d'Empresa. Quant a les clàusules obligants, perden la seva vigència en extingir-se el present Conveni, o, en cas que hi hagi converses per a la consecució d'un de nou, les clàusules obligants s'han de prorrogar fins a la consecució d'un nou acord, i aquesta pròrroga és com a màxim de 3 mesos des de l'extinció del present Conveni.

Són clàusules normatives totes aquelles que es refereixen a organització de la feina, torns, categories, vacances i estructura de salaris; la resta tenen la consideració d'obligants.

Article 27

Pla de pensions

L'empresa es compromet a mantenir un Pla de pensions amb els treballadors que tinguin 2 anys d'antiguitat com a mínim. Les aportacions del Pla es basen en una aportació fixa per part de l'empresa, amb la possibilitat de fer aportacions addicionals per part del treballador.

Vegeu el Reglament d'especificacions del Pla de pensions de Sara Lee Southern Europe, SL, amb data d'entrada en vigor l'1 de gener de 1996.

ANNEX 1

Taula salarial en euros del Conveni 2006

G: grups; SB: salari base; SM: salari mensual; N: número; DC: definició categoria.

G	SB	SM	N	DC
1	44.220,26	2.948,02	1	Direcció
2	37.341,56	2.489,44	2	Senior product manager
			3	National key account manager
			4	Management team members
			5	Cap regional vendes (CRV)
			6	Marketing research
3	32.919,54	2.194,64	7	Product manager
			8	Llicenciat
			9	Regional key account manager
			10	Cap administratiu 1a
			11	Encarregat
			12	Cap sector
			35	Coordinador
4	29.480,18	1.965,35	13	Assistant product manager
			14	Assistant marketing research
			15	Cap administratiu 2a
			16	Tècnic no titulat
5	26.977,59	1.798,51	36	Analista
6	24.566,81	1.637,79	17	Venedor

(07.016.086)

G	SB	SM	N	DC
			18	Junior product manager
			19	Tècnic sistemes
7	21.618,80	1.441,25	20	Programador, assistant
8	19.653,45	1.310,23	21	Oficial de 1a administratiu
9	17.196,76	1.146,45	22	Oficial de 2a administratiu
10	13.757,41	917,16	23	Auxiliar administratiu
11	19.653,45	1.310,23	24	Mestre industrial
			25	Oficial de 1a ofici
			26	Torrador
12	17.196,78	1.146,45	27	Oficial de 2a ofici
			28	Oficial 1a manufactura
			29	Cap equip
13	15.722,76	1.048,18	30	Oficial 2a manufactura
14	13.757,41	917,16	31	Ajudant
15	11.429,88	761,99	32	Neteja
			33	Formació laboral
16	15.722,82	1.048,19	34	Vigilant

RESOLUCIÓ

TRI/4505/2006, de 3 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2005 i de revisió per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà (codi de conveni núm. 0809363).

Vist l'Acord de revisió de l'IPC i de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de febrer de 2006 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2005 i de revisió per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà (codi de conveni núm. 0809363) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 3 de juliol de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió de l'IPC per a l'any 2005 i de revisió per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà

Assistents

Representants de l'empresa: Manuel Enrique Pérez Herena, Salvador Martí Rubí i José A. Maján Garrido.

Representants del Comitè d'Empresa: Àngel Domene Quesada, José García Martínez, Pedro García Hurtado, Francisco Arcenegui Doblado i Rafael Segura Rodríguez.

A Cornellà, a les 16 hores del dia 20 de febrer de 2006 es reuneixen en els locals de l'empresa els senyors més amunt esmentats, represen-

tants de la Direcció i del Comitè respectivament d'UTE Sanejament Cornellà en el seu centre de Cornellà de Llobregat.

És objecte de la present reunió complir el que es preveu en la disposició addicional primera sobre revisió salarial en les condicions econòmiques dels anys 2005 i 2006.

Es confeccionen i s'adjunten les taules salarials per a la seva aplicació en tots els conceptes a l'any 2005.

Aquestes taules es consideren punt de partida de les que han de regir per a l'any 2006 (tercer any de vigència).

També es firmen les taules salarials per a l'any 2006, que d'acord amb el que s'ha establert contenen l'IPC previst(2%) i són provisionals fins que es conegui l'IPC real per aplicar a final d'any la revisió escaient en excés.

En senyal de conformitat signen l'Acta i les taules en el lloc i data esmentats.