



La  
teva  
millor  
garantia:  
**AFILIAR-TE**



**federació de serveis  
financers i administratius CCOO**

**federació de serveis  
financers i administratius de catalunya**

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona  
Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17  
catalunya@comfia.ccoo.es

**sindicat de girona**

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona  
Tel. 972 22 43 37 / 21 73 03 - Fax 972 22 43 37  
girona@comfia.ccoo.es

**sindicat de lleida**

Av. Blondell, 35 - 25002 Lleida  
Tel. 973 27 15 01 / 26 36 66 - Fax 973 27 15 01  
lleida@comfia.ccoo.es

**sindicat de tarragona**

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona  
Tel. 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 00  
tarragona@comfia.ccoo.es

**Visita'ns: <http://www.comfia.net/catalunya>** 

**2003  
2005**

Text publicat en el  
DOGC 3972 - 22/09/2003



# **1r CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A LES EMPRESES D'HOSSESSES I PROMOTORES DE VENDA DE CATALUNYA**



**federació de serveis  
financers i administratius CCOO** 





Es vetllarà per la seguretat del treballador i compliment de la llei, adequant els programes formatius als riscos identificats durant l'avaluació de riscos efectuada, a la coordinació d'activitats empresarials, a les mesures en cas d'emergències, a la utilització d'equips i a les capacitacions específiques, amb especial referència a tots els riscos que comporti el lloc de treball, ja que normalment no serà la seu de l'empresa.

**Requisits de la formació:**

- La informació i formació es realitzarà en hores de treball. Qualsevol cost que es pugui derivar de la mateixa, serà a càrrec de l'empresa.
- La formació haurà de tenir part teòrica i pràctica.
- La part teòrica es realitzarà amb un llenguatge comprensible per al treballador.
- En cap cas es barrejarà la formació en seguretat i salut amb qualsevol altre tipus de formació professional.
- Les persones que impartiran la formació de riscos laborals hauran de ser preferentment tècnics mitjans i superiors en prevenció de riscos, havent de donar cada tècnic la formació sobre temes de la seva especialitat.

# 1r CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A LES EMPRESES D'HOSSESSES I PROMOTORES DE VENDA DE CATALUNYA 2003-2005

DOGC núm. 3972 - 22/09/2003 (Pàg 18184)

## ANNEX: SALARIS

**SOUS GRUP II**

	Sou Base	Juny	Nadal	Plus Tpt.
Gerent	1.057,25	1.057,25	1.057,25	86,69
Cap Departament	856,65	856,65	856,65	86,69
Comercial	826,51	826,51	826,51	86,69
Oficial Adm. 1a	787,16	787,16	787,16	86,69
Oficial Adm. 2a	768,46	768,46	768,46	86,69
Aux. Adm.	600,14	600,14	600,14	86,69
Telefonista/Recepcionista	560,38	560,38	560,38	86,69
Personal neteja	16,82	Preu hora inclòs SB+pp PE.		

**SOUS GRUP I**

	SB dia	pp PE dia	pp VAC dia	Vestuari	Plus Tpt.	Indemnitz.	Total Brut
Hostessa	29,17	4,79	2,40	2,70	2,94	0,64	42,65
Promotora	18,82	3,09	1,55	2,70	2,94	0,41	29,53
Coordinadora	39,25	6,45	3,23	2,70	2,94	0,86	55,44
Ajud. Coord.	34,34	5,64	2,82	2,70	2,94	0,75	49,21
Pers. suport	16,24	2,67	1,33	2,70	2,94	0,36	26,25

**índex:**

CAPÍTOL I - Normes de configuració del conveni .....	3
CAPÍTOL II - Organització del treball: Categories professionals ....	5
CAPÍTOL III - Ingress i període de prova .....	7
CAPÍTOL IV - Jornada, descans i vacances .....	7
CAPÍTOL V - Règim econòmic .....	8
CAPÍTOL VI - Roba de Treball .....	11
CAPÍTOL VII - Contractació .....	11
CAPÍTOL VIII - Preavis de fi de contracte o de cessament .....	12
CAPÍTOL IX - Codi de conducta laboral .....	12
CAPÍTOL X - Diversos .....	14
ANNEX: SALARIS .....	16

Edita: **Federació de serveis financers i administratius de CC00 Catalunya**  
**COMFIA-CC00 Catalunya** - 2a. edició - setembre 2003



L'Associació Catalana d'Hostesses i Promotors/es de Venda portarà un registre de les qualificacions d'apte o no apte per als diferents llocs de treball de les diferents categories professionals, així com estudis de caràcter col·lectiu i estadístic, als efectes de detecció de patologies laborals i amb fins exclusivament preventius, amb absolut respecte al dret a la intimitat, i en especial complint tot allò que estableix la llei de protecció de dades.

A aquest registre dipositat a l'associació hi tindran accés les empreses associades, en el moment previ a la contractació del personal, tenint la obligació de oferir els serveis de vigilància de la salut a aquell treballador que no l'hagi obtingut d'altra empresa associada, i comunicant posteriorment el resultat al registre central. Serà vàlid aleshores el certificat encarregat per una de les empreses i emès pel servei de prevenció aliè, amb el vist i plau de l'associació, per un període de 12 mesos, sempre i quan no hi hagi

variacions en la salut d'aquella persona.

S'estableix que per efectuar el control de la vigilància de la salut dels treballadors del sector, es promourà una cartilla de control, de la que hauran de disposar tots els treballadors, el contingut de la qual es discutirà en la Comissió paritària, en la que cada pàgina disposarà d'una categoria laboral, sector d'activitat i lloc de treball.

Així mateix, cada empresa confeccionarà una proposta de procediment de vigilància de la salut, on s'inclouran els protocols específics de vigilància de la salut, concretant per a cada categoria laboral, sector d'activitat i lloc de treball, el contingut de l'examen a realitzar i el seu període de validesa, que en cap cas serà superior a 12 mesos.

Al iniciar una relació laboral, l'empresa consultarà el registre de l'Associació i en funció del procediment i la cartilla de control, si cal, l'empresa enviarà el treballador al servei de prevenció prèviament contractat, que registrarà el resultat de la revisió i assenyalarà la data de la propera revisió.

El mateix procediment s'efectuarà quan el treballador canvi de categoria professional. Es practicarà també la revisió de la vigilància de la salut després d'una baixa per IT superior a 2 mesos.

Aquesta vigilància de la salut ha de ser voluntària, excepte en els casos regulats per l'apartat 1 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els resultats han de ser comunicats als treballadors i no podran ser utilitzats amb fins discriminatoris.

**Article 47. Informació i formació.-** Les parts acorden promoure la informació i formació en matèria laboral dels seus treballadors, en especial els inclosos en el grup I, tant a nivell normatiu i legal com de professionalització del sector en totes aquelles matèries que els afecti directament.

S'informarà als treballadors del contingut i vigència del present conveni col·lectiu i d'aquelles qüestions relatives a l'àmbit laboral i lloc de treball. Tanmateix les parts promouran la formació en prevenció de riscos laborals relativa al lloc de treball ocupat així com els riscos de la professió.



- L'abandonament del lloc de treball.
- No atendre al públic amb la correcció i diligència deguda.
- Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
- L'embriaguesa o la drogodependència.
- El furt.
- L'incompliment de la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals, que posi en perill la pròpia seguretat o la de tercers.
- La desobediència de les instruccions normals del servei.
- L'assetjament sexual.

#### Article 42. Sancions:

- Faltes lleus: amonestació escrita; suspensió de sou i feina d'1 dia.
- Faltes greus: suspensió de sou i feina fins a 15 dies.
- Faltes molt greus:
  - Acomiadament per al personal inclòs en el Grup I.
  - Acomiadament o suspensió de feina i sou de fins a 60 dies per al personal inclòs en el Grup II.

#### Article 43. Prescripció de les faltes:

- Faltes lleus: transcorreguts 10 dies des de que l'empresa ha tingut coneixement.
- Faltes greus: transcorreguts 20 dies des de que l'empresa ha tingut coneixement.
- Faltes molt greus: transcorreguts 60 dies des de que l'empresa ha tingut coneixement.

## CAPÍTOL X – Diversos

**Article 44. Mediació i arbitratge.-** Les parts acorden sotmetre's, en cas de conflicte col·lectiu, al Tribunal laboral de Catalunya.

**Article 45. Dignitat personal.-** Les parts acorden que es vetllarà en tot moment per la dignitat personal dels treballadors, en especial en tot allò que faci referència al vestuari propi de l'activitat o acció promocional a desenvolupar, quedant sempre en la llibertat del treballador el poder-se negar a acceptar una feina, si considera que aquesta pot atemptar contra la seva dignitat personal.

**Article 46. Vigilància de la salut.-** Donada la mobilitat del personal del grup I en aquest sector, s'acorda que els serveis de vigilància de la salut que estableix la Llei 31/1995 de prevenció de riscos es realitzaran principalment a través de serveis de prevenció aliens contractats directament per les empreses, o bé mitjançant la constitució d'una entitat pròpia.



## CAPÍTOL I - Normes de configuració del conveni

**Article 1. Representació patronal i sindical.-** El present Conveni està signat:

D'una banda, l'Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i Promotors/es de Vendes integrada a PIMEC SEFES com a membre associat.

I de l'altra, les centrals sindicals per part de UGT la Federació de Serveis de Catalunya, i per part de CCOO, la Federació de Serveis Financers i Administratius de Catalunya.

Totes les parts es reconeixen mútuament legítimitat suficient per concertar el present Conveni Col·lectiu.

**Article 2. Àmbit funcional.-** El present Conveni col·lectiu serà aplicable a les relacions entre les empreses, independentment de la forma jurídica que adoptin, que prestin els serveis de:

- Hostesses
- Relacions públiques
- Fires i congressos
- Esdeveniments esportius
- Acolliment i similars
- I els serveis de promoció de productes i serveis,

i els seus treballadors, amb exclusió expressa del personal de terra o vol de companyies àrees.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

**Article 3. Àmbit territorial.-** Les normes recollides en aquest Conveni afecta a tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional d'aquest, estiguin situats en el territori de Catalunya, fins i tot en el cas que la seu social de l'empresa a què pertanyin estigui fora d'aquest territori.

**Article 4. Àmbit personal.-** Les condicions de treball regulades afecten a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, llevat dels que estiguin compresos en les excepcions de l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 5. Àmbit temporal.-** El present Conveni entrarà en vigor l' 1 de gener de 2003, i tindrà una durada, de 3 anys, fins el 31 de desembre de 2005.



Aquest conveni té efectes retroactius a comptar del dia 1 de gener de 2003 pel que fa a les condicions econòmiques. Els endarreriments hauran d'abonar en el termini màxim d'un mes a comptar a partir de la seva publicació al DOGC.

**Article 6. Denúncia i revisió.-** Per a instar la revisió d'aquest Conveni, qualsevol de les parts negociadores l'haurà de denunciar de forma fefaent davant les altres parts i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu venciment.

Si arribat el venciment d'aquest Conveni, les parts estiguessin negociant encara el nou, es mantindrà el règim establert en aquest fins que el nou produeixi els seus efectes.

**Article 7. Vinculació a la totalitat.-** Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, que als efectes de la seva aplicació, seran considerats amb aquest caràcter.

En el cas que l'Autoritat laboral, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, deixés sense eficàcia algun dels pactes del Conveni, aquest quedarà sense eficàcia i haurà de considerar-se en la seva totalitat.

**Art. 8. Comissió paritària.-** Per a la interpretació de les controvèrsies que es puguin derivar en l'aplicació d'aquest Conveni s'estableix una Comissió paritària, que estarà formada per tres representants dels treballadors i tres dels empresaris. El domicili de la Comissió es fixa a 08010 Barcelona, carrer Gran Via de les Corts Catalanes número 674, pis principal 1a.

Les funcions de la Comissió paritària són:

1. Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
2. Les de control del sector per detectar-hi les empreses que, incomplint la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial i denunciar-les a les autoritats competents.
3. Les de intermediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
4. Les de seguiment del conjunt dels acords.

Els acords de la Comissió paritària en qüestions d'aplicació del present conveni es consideraran part d'aquest, i tindran la mateixa eficàcia obligatòria. Aquest acords hauran d'enviar a l'Autoritat laboral per a registrar-los.

El procediment per a sol·licitar l'actuació de la Comissió és el següent:

1. La part afectada s'ha de dirigir a la Comissió per mitjà d'un escrit a l'efecte, en el qual s'expressarà la controvèrsia plantejada.
2. En el termini de 15 dies hàbils, la Comissió s'ha de pronunciar, també adreçant un escrit.



L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures adients a tal efecte.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament sexual denunciat, prenent les mesures oportunes, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a fer no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervinguin, practicant-se totes quantes diligències es considerin oportunes per l'esclariment dels fets.

Durant el procés, que s'hauria d'efectuar en un termini màxim de deu dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per ser temes que afecten directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de la existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc a la imposició de sancions d'acord amb el es disposa en els articles 41 i 42 d'aquest conveni.

#### **Article 41. Tipificació de les faltes:**

##### **• Lleus:**

- 1 falta de puntualitat.
- No comunicar a temps els canvis de domicili.
- 1 falta d'assistència injustificada per al personal inclòs en el Grup II.
- La falta de cura, deficiències o demora en la execució de qualsevol servei, sempre que no es produeixi reclamació del client.
- La falta de cura en la conservació del material.

##### **• Greus:**

- 1 falta d'assistència injustificada per al personal inclòs en el Grup I.
- La manca de netedat i de neteja personal.
- No portar el comunicat de baixa de I.T. en el termini de tres dies naturals.
- Entregar-se a jocs o distraccions durant la jornada laboral.
- La reincidència en falta lleu en un període de 3 mesos.

##### **• Molt greus:**

- Cometre 3 faltes lleus o la reincidència en falta greu en un període de 6 mesos.
- Més d'una falta d'assistència injustificada en trenta dies.



## CAPÍTOL VIII - Preavis de fi de contracte o de cessament

**Article 37. Preavis de fi de contracte.-** Les empreses hauran de preavisar amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la finalització del seu contracte a tots aquells treballadors que portin més d'un any treballant a l'empresa.

**Article 38. Preavis de cessament.-** Els treballadors que cessin voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de preavisar amb una antelació mínima de:

Grup I: 5 dies naturals.

Grup II: Gerent, Cap de departament i Comercial: 30 dies naturals.

Resta de categories: 15 dies naturals.

**Article 39. Incompliment.-** L'incompliment per qualsevol de les parts dels terminis de preavis establerts en els dos articles anteriors suposarà l'obligació de rescabalar l'altra en l'equivalent de salari corresponent als dies deixats de preavisar.

## CAPÍTOL IX - Codi de conducta laboral

El present acord de Codi de Conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal en l'empresa, així com la garantia i defensa dels legítims drets que assisteixen als treballadors i empresa.

**Article 40. Assetjament sexual.-** Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit de la organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu estigui en condicions de saber que resulten indesitjables, no raonables i ofensives per a qui les pateix, i com a resposta davant les mateixes pugui determinar una decisió que afecti al seu lloc de treball o a les seves condicions laborals.

Atenció sexual es pot convertir en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat mostres clares de rebuig, siguin de qualsevol mena. Això distingeix l'assetjament dels apropaments personals lliurement acceptats, basats per tant en el mutu consentiment.



### Reunions:

1. La Comissió es reunirà d'acord amb el procediment d'actuació, quan sigui necessari.
2. Per a les funcions 2 i 4, es reunirà de forma obligatòria una vegada al trimestre.

**Obligatorietat de sotmetiment** a la Comissió paritària: Les parts signants s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes les qüestions que d'interpretació i aplicació d'aquest conveni puguin sorgir, amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

Les empreses i/o treballadors no associats o afiliats a les organitzacions signatàries del Conveni que vulguin formular consulta o necessitin de la intervenció de la Comissió paritària, en el moment de presentar la sol·licitud hauran d'abonar la quantitat de 150 euros per consulta realitzada.

**Article 9. Pròrroga.-** El present Conveni es prorrogarà anualment de forma tàcita si cap de les parts negociadores el denunciés en temps i forma, augmentant tots els conceptes retributius en el IPC interanual de Catalunya.

## CAPÍTOL II - Organització del treball: Categories professionals

**Article 10. Grups professionals.-** Les categories professionals es dividiran en dos grups diferenciats:

**Grup I:** englobarà a tot el personal d'hostesses i d'accions:

- Hostessa.
- Promotor/a.
- Coordinador/a o supervisor/a.
- Adjunt de coordinació
- Personal de suport

**Grup II:** englobarà a tot el personal d'oficines:

- Gerent.
- Cap de departament.
- Comercial.
- Oficial administratiu/va de primera.
- Oficial administratiu/va de segona.
- Auxiliar administratiu/va.
- Recepcionista o telefonista.
- Personal de neteja.



### Article 11. Definició de les categories professionals:

#### a).- Grup I: Personal d'hostesses i accions.-

- HOSTESSA: Personal auxiliar de relacions públiques com a suport i atenció al client, sota les directrius de la coordinadora o l'empresa.
- PROMOTOR/A: El personal que té com a funció pròpia la realització de l'actuació promocional, incentivant la penetració del producte en el mercat, i desenvolupant, alhora, les actuacions necessàries per a la bona marxa del servei promocional.
- COORDINADOR/A o SUPERVISOR/A: és la persona responsable d'organitzar al personal que ha de portar a terme l'acció, responent davant la Direcció de l'empresa de la bona marxa d'aquesta, i essent l'enllaç entre empresa i client.
- AJUDANT DE COORDINACIO: és aquella persona que auxilia a la Coordinadora, sense tenir responsabilitats directes en la marxa de l'acció.
- PERSONAL DE SUPORT: és aquell empleat que exerceix funcions de suport en les accions promocionals o publicitàries que es porten a terme, que pot conduir persones o materials, o que pot tenir funcions de vigilància i suport a les hostesses i/o promotors/es, o feines similars.

#### b).- Grup II: Personal d'oficina.-

- GERENT: és aquell que, amb o sense poders mercantils, porta la gestió i direcció diària de l'empresa, sota les ordres i directrius del consell d'administració o administradors.
- CAP DE DEPARTAMENT (comptable i/o financer; laboral; marketing; d'hostesses i/o promotors/es...): són aquells que, sense poders, sota la dependència directa de la direcció o la gerència, es fa directament responsable d'un o més serveis, tenint al seu càrrec la direcció de les persones del seu departament
- COMERCIAL: és aquell empleat que té la funció de vendes i visites a clients, amb seguiment de les accions comercials que es porten a terme.
- OFICIAL ADMINISTRATIU 1ª: és l'empleat que actua sota les ordres d'un cap, i sota la seva responsabilitat porta a terme, amb la màxima perfecció burocràtica, feines que requereixen iniciativa. És l'equiparable a un executiu de comptes.
- OFICIAL ADMINISTRATIU 2ª: és l'empleat amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap o a un oficial de primera, que fa feines de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals de la tècnica administrativa.
- AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA: és l'empleat que fa operacions administratives elementals i, en general, les operacions merament mecàniques que són pròpies de la feina d'oficina.
- TELEFONISTA/RECEPCIONISTA: és l'empleat que atén la recepció i la centraleta telefònica, amb responsabilitat de filtre de trucades i visites. El 2005 aquesta categoria professional s'equipararà a la d'auxiliar administratiu/va.
- PERSONAL DE NETEJA: S'ocupa de la neteja dels locals de l'empresa.



## CAPÍTOL VI - Roba de Treball

**Article 32. Roba de treball.-** L'empresa subministrarà als treballadors del grup I que ho necessitin per al desenvolupament de la seva feina els uniformes i tot el material necessari per a realitzar l'acte de que es tracti, essent obligatori per aquests treballadors el seu ús.

El treballador al que li sigui entregada roba de treball per a accions concretes té l'obligació de retornar-la en les mateixes condicions que l'ha rebuda; del contrari, l'empresa podrà rescabalar-se econòmicament, excepte en aquells casos en que el dany produït al vestuari sigui per causa no imputable al treballador.

## CAPÍTOL VII - Contractació

**Article 33. Contracte d'obra o servei determinat.-** Les empreses reconeixen que el contracte temporal més adient pels treballadors del grup 1 és el d'obra o servei determinat, regulat a l'article 15 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors. Quan sigui possible, s'incorporarà en el contracte la data prevista de finalització del servei, que tindrà efectes merament orientatius, doncs la finalització d'aquest contracte serà sempre la del servei pel qual el treballador ha estat contractat.

**Article 34. Contracte eventual.-** Per circumstàncies excepcionals del mercat, acumulació de tasques o excés de feines, podrà concertar-se un contracte eventual, que podrà tenir una durada màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos.

**Article 35. Indemnització per finalització del contracte d'obra o servei determinat i del contracte eventual.-** Consistirà en l'equivalent de 8 dies de salari l'any. Per a les categories professionals incloses en el grup 1 s'abonarà aquesta prorratejada diàriament.

**Article 36. Contracte indefinit.-** Es promourà per part de les empreses la utilització del contracte indefinit, en especial per al personal del Grup II, havent-se de mantenir un mínim del 60% de la plantilla de grup 2 en aquest tipus de contracte.





**Article 27. Plus de vestuari.-** Aquest s'abonarà al personal englobat en el grup professional I, i consistirà en 2,70 euros per dia laborable. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de vestuari s'abonarà igualment complert, ja que no té la consideració de salari, és una quantitat de caràcter indemnitzatori per les despeses originades al treballador com a conseqüència de la neteja i manteniment del vestuari.

**Article 28. Plus transport.-** Per suplir les despeses dels treballadors en desplaçar-se des del seu domicili al centre de treball i viceversa, s'abonarà a tots els treballadors la quantitat de 2,94 euros per dia laborable. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de transport s'abonarà igualment complert, ja que no té la consideració de salari, és una quantitat de caràcter indemnitzatori per les despeses originades en el transport diari.

**Article 29. Plus festiu.-** Per al personal inclòs en el grup 1 s'abonarà aquest plus quan la prestació de serveis es realitzi dintre dels catorze dies festius oficials d'acord amb el calendari laboral anual, i consistirà en un 20% del salari base que correspongui a cada categoria segons les taules salarials de l'annex. Quan la jornada no sigui complerta, s'abonarà a raó de la jornada efectiva de treball en dia festiu.

**Article 30. Plus d'idiomes.-** Per al personal inclòs en el Grup II, s'abonarà un plus d'idiomes consistent en el 15% del salari base, quan per raó de la seva feina utilitzin idioma estranger durant almenys un 60% de la seva jornada de treball efectiva.

**Article 31. Dietes i desplaçaments.-** Als treballadors que, per raó de la feina, hagin de desplaçar-se fora de la localitat del centre de treball o del seu domicili, i hagin de realitzar menjars o pernoctar, se'ls abonaran en concepte de dietes i locomoció les despeses efectivament realitzades, que podran ser substituïdes a discreció de les empreses per l'abonament dels imports següents:

- Mitja dieta: 12,02 euros.
- Dieta complerta:
  - Nacional: - Sense pernoctació: 26,14 euros. - Amb pernoctació: 52,29 euros.
  - Internacional: - Sense pernoctació: 48,08 euros. - Amb pernoctació: 91,35 euros.
- Locomoció: 0,17 euros el quilòmetre.



## CAPÍTOL III - Ingress i període de prova

**Article 12. Ingress.-** Per l'ingrés del personal comprès en aquest Conveni, s'estarà a les disposicions del capítol 7 del present Conveni.

**Article 13. Període de prova.-** Les parts contractants podran acordar en el contracte de treball que subscriuguin l'establiment d'un període de prova, que no podrà ser superior al que a continuació s'esmenten en funció de la categoria professional del treballador al que es contracta:

- Gerent, Cap de Departament, Comercial: 6 mesos.
- Coordinador-Supervisor: 3 mesos.
- Resta de categories professionals del Grup II: 2 mesos.
- Personal de neteja i resta de categories professionals del Grup I: 15 dies.

El transcurs del període de prova pactat s'interromprà durant la situació d'incapacitat temporal del treballador, ja sigui per contingències comunes o professionals, per la suspensió del contracte per qualsevol causa, entre elles la maternitat, pel gaudiment de llicència o permís, i per finalització del contracte.

## CAPÍTOL IV - Jornada, descans i vacances

**Article 14. Jornada.-** La jornada laboral serà:

**Pel 2003 i 2004:** trenta-nou hores setmanals de treball efectiu, que equivalen a 1.794 hores en el còmput anual.

**Pel 2005:** trenta-vuit hores setmanals de treball efectiu.

**Article 15. Distribució de la jornada.-** La jornada de treball serà l'establerta en el calendari laboral, que es confeccionarà durant els tres primers mesos de l'any. El calendari es pactarà tenint en compte les següents consideracions:

1. Es respectarà el descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. Com a regla general, el descans mínim setmanal serà de dos dies consecutius.
2. Quan la situació de les empreses ho requereixi, es pactarà amb la representació legal dels treballadors i/o amb els propis treballadors, la distribució i el tipus de la jornada (continuada, intensiva o partida) i els torns de treball i el règim de descans.
3. La distribució inicial de la jornada podrà ser irregular tenint en compte raons econòmiques, organitzatives, tècniques i de serveis o producció, a l'efecte d'adaptar el més possible la distribució de la jornada a la estacionalitat dels serveis.



4. La diferència entre la jornada individual pactada en conveni i la d'empresa activa, es gaudirà o es compensarà econòmicament en funció de les necessitats de serveis de cada empresa.
5. En els casos de distribució irregular de jornada per causa de serveis imprevistos, les parts fixaran de comú acord la jornada de la resta del calendari laboral anual, per a poder respectar les hores/any fixades en el present conveni.
6. En els casos de modificació de la jornada establerta en el punt 1, l'empresa haurà d'avisar als treballadors afectats amb una antelació mínima de 48 hores, notificant-ho a més al comitè d'empresa o delegat de personal, si n'hi ha.

**Article 16. Hores extraordinàries.-** El personal podrà realitzar voluntàriament hores extraordinàries per causes especials de terminis de gestió, absències imprevistes o qualsevol circumstància derivada de la naturalesa de l'activitat i de la feina a realitzar, amb respecte absolut al límit de vuitanta hores anuals. Aquestes hores podran compensar-se en temps lliure equivalent o, subsidiàriament, en l'import de l'hora ordinària més un 35%.

**Article 17. Vacances.-** El període de vacances anuals retribuïdes serà de vint-i-dos dies laborals.

Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de juny a setembre de cada any.

Els torns de vacances es pactaran, i s'inclouran en el calendari laboral que s'elaborarà durant els tres primers mesos de l'any.

**Article 18. Permisos.-** En tot allò relatiu als permisos, llicències i excedències, s'estarà al que disposa l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL V - Règim econòmic

**Article 19. Retribució.-** La retribució serà l'establerta per a cada categoria professional en la taula salarial de l'Annex a aquest Conveni.

**Article 20. Abonament de retribucions.-** Degut al complex sistema de tancament mensual de les feines realitzades, els sous del personal inclòs en el grup 1 s'abonaran entre els dies 20 i 25 del mes posterior a la realització de la feina., amb independència que la fulla de salari es posi a disposició dels treballadors el dia 5 del mes següent, sempre que aquests hagin lliurat els comunicats de treball realitzat.

Per al personal inclòs en el Grup II, el pagament s'efectuarà l'últim dia hàbil del mes en curs.



**Article 21. Increment salarial.-** Anualment es revisaran tots els conceptes retributius que estableixi aquest conveni afegint l'import de IPC interanual de Catalunya. Per a l'any 2005, s'aplicarà l'augment de l'IPC interanual de Catalunya incrementat en un (1) punt.

### **Categoria professional de Telefonista/Recepcionista:**

Per al 2003, el salari serà l'inclòs en l'annex 1 d'aquest conveni.

Per al 2004, una vegada practicats els increments que estableix aquest article, s'augmentarà el sou anual en el 50% de diferència existent entre aquesta categoria i la immediata superior d'auxiliar administrativa.

Per el 2005, el sou d'aquesta categoria professional serà el mateix que la immediata superior d'auxiliar administrativa, una vegada practicats els augments que estableix aquest article.

**Article 22. Compensació i absorció.-** Els increments salarials que pugui suposar el present Conveni podran ser compensats i absorbits amb les millores que les empreses voluntàriament vinguin abonant als tots o a alguns dels seus treballadors.

**Article 23. Complement voluntari.-** Aquelles empreses que vinguin abonant complements salarials, els transformaran en complements voluntaris, que podran ser compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el seu còmput anual per les retribucions i successius increments que estableixi aquest conveni.

**Article 24. Complement ad personam.-** Aquelles empreses que vinguin abonant complements salarials en concepte d'antiguitat, els mantindran com un complement ad personam, que no serà absorbible ni compensable, i no quedarà subjecte als increments anuals que estableix l'article 21.

**Article 25. Pagues extraordinàries.-** Tots els treballadors tindran dret a dues pagues extraordinàries l'any, equivalents cada una d'elles a l'import de trenta dies del seu salari base segons annex, anomenades Juny i Nadal, i que s'abonaran per les empreses el 30 de Juny i el 31 de Desembre respectivament.

Si el temps de serveis del treballador a l'empresa és inferior a l'any, s'abonaran proporcionalment als serveis prestats.

Per al personal del Grup I, d'hostesses i promocions, es prorratejarà el pagament d'ambdues de forma diària.

**Article 26. Plus de nocturnitat.-** Aquest s'abonarà quan la prestació de serveis es realitzi entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, i consistirà en un 20% del salari base que correspongui a cada categoria segons les taules salarials de l'annex. Quan la jornada no sigui complerta, s'abonarà a raó de les hores efectivament treballades en horari nocturn.