

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/4039/2006, de 24 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses d'hostesses i promotors/es de venda de Catalunya per als anys 2006-2008 (codi de conveni 7901965).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses d'hostesses i promotors/es de venda de Catalunya per als anys 2006-2008, subscrit per la part empresarial, pels representants de l'Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i Promocions i PIMEC i per la part social pels representants CCOO i UGT el dia 6 d'octubre 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 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses d'hostesses i promotors/es de venda de Catalunya per als anys 2006 -2008 (codi de conveni 7901965) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 24 d'octubre de 2006

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per a les empreses d'hostesses i promotores de venda de Catalunya per al període de l'1 de gener de 2006 a 31 de desembre de 2008.

CAPÍTOL 1

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 i PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya.

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

Totes les parts es reconeixen mútuament legitimitat 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 prescin dels 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 aèries.

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 afecten 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 2006, i tindrà una durada, de 3 anys, fins el 31 de desembre de 2008.

Aquest conveni té efectes retroactius a comptar del dia 1 de gener de 2006 pel que fa a les condicions econòmiques. Els endarreriments s'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.

Article 8

Comissió paritària

Per a la interpretació de les controvèrsies que es puguin derivar en l'aplicació d'aquest Con-

veni 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 s'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. Tot això s'entén sense perjudici del dret de les parts a actuar davant la jurisdicció social competent.

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.

Obligatorieta 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 2

Organització del treball i Categories professionals

Article 10

Grups professionals

Les categories professionals es dividiran en dos grups diferenciats:

Grup 1: Englobarà a tot el personal d'hostesses i d'accions:

Hostessa.
Promotor/a.
Coordinador/a o supervisor/a.
Ajudant de coordinació

Personal de suport
Grup 2: 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.

Article 11

Definició de les categories professionals:

a) Grup 1: 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: Es la persona responsable d'organitzar al personal que ha de portar a terme l'acció, responenent davant la Direcció de l'empresa de la bona marxa d'aquesta, i essent l'enllaç entre empresa i client.

Ajudant de coordinació: 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. També queda inclòs en aquesta categoria, el personal que s'ocupa de la neteja dels locals de l'empresa.

b) Grup 2: 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; _): Son aquells que, sense poders, sota la dependència directa de la direcció o la gerència, es fan directament responsables 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 s porten a terme.

Oficial admntiu. 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 equiparable a un executiu de comptes.

Oficial admntiu. 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 i de recepcionista o telefonista.

Article 12

Ingrés

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 i amb subjecció a la regulació de l'art. 14 E.T., l'establiment d'un període de prova, que no podrà ser superior al que a continuació s'esmenta en funció de la categoria professional del treballador al que es contracta:

Gerent, Cap de Departament, Comercial: 6 mesos.

Coordinador - Supervisor: 3 mesos.

Oficial administratiu/va 1^a: 2 mesos.

Oficial administratiu/va 2^a, Ajudant de coordinació, Auxiliar administratiu/va: 1 mes.

Resta de categories professionals del grup 1: 15 dies.

El transcur 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 4

Jornada, descans i vacances

Article 14

Jornada

La jornada laboral serà:

Pel 2006 i 2007: 1.748 hores anuals de treball efectiu.

Pel 2008: 1.744 hores anuals de treball efectiu.

Article 15

Distribució de la jornada

Les empreses podran decidir distribuir irregularment la jornada durant l'any, amb respecte absolut al descans diari i setmanal regulats a l'Estatut dels Treballadors. 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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'establirà durant els tres primers mesos de l'any.

Article 18

Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en cas de naixement de fills, accident, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer algun desplaçament, aquests permisos seran de quatre dies.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.

e) Un dia de permís per matrimoni dels pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís serà de dos dies si el matrimoni es produeix fora de la província; 1 dia ha de ser el de la cerimònia i l'altra ha de ser l'immediatament anterior o posterior, a elecció del treballador/a.

f) Per a les treballadores embarassades, pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

g) Els treballadors/es del grup 2 tindran dret a un màxim de 8 hores retribuïdes a l'any per a l'assistència a consultes mèdiques de la Seguretat Social, havent d'avisar a l'empresa amb la major antelació possible i presentant la justificació oportuna.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències, que una parella de dret. Per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes d'aquest apartat, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del Conveni, haurà de reunir

CAPÍTOL 3

Ingrés i període de prova

els requisits establerts per la Llei 10/1998 de 15 de juliol d'unions estables de parella (DOGC 23 de juliol de 1998).

Article 19

Conciliació de la vida laboral i familiar

19.1 Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La dona, voluntàriament, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballin.

19.2 En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per gaudir d'aquest permís s'estarà a la regulació de l'apartat 4 d'aquest article.

19.3 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de sis anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no realitzi activitat retribuïda.

La reducció de la jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

19.4 La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1) i 2) d'aquest article, correspondrà al treballador, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment previstos en els apartats 1) i 2) d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció competent mitjançant el procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Article 20

Promoció i formació professional en el treball.

El treballador tindrà dret:

a) Al gaudiment dels permisos necessaris per assistir a exàmens, així com a una preferència a escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan estigui cursant amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

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

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 21

Retribució

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

Article 22

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 2, el pagament s'efectuarà l'últim dia hàbil del mes en curs.

Article 23

Increment salarial

Per a l'any 2006, s'incrementaran les taules salarials del 2005 en un 4,5%.

Per a l'any 2007, s'incrementaran les taules salarials del 2006 amb l'IPC interanual de Catalunya de l'any 2006.

Per a l'any 2008, s'incrementaran les taules salarials del 2007 amb l'IPC interanual de Catalunya de l'any 2007.

Article 24

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 a tots o a alguns dels seus treballadors.

Article 25

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 26

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 23.

Article 27

Complement de disponibilitat

Aquest complement el percebran aquells treballadors/es que, per necessitats del servei, hagin d'estar disponibles mitjançant un buscapersones i/o mòbil telefònic per atendre a clients durant els caps de setmana o algun dels 14 festius oficials, sempre i quan no es tracti de la jornada laboral habitual. La quantitat que percebran aquests treballadors/es serà de 16 euros per dia de disponibilitat.

Article 28

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 1, es prorratejarà el pagament d'ambdues de forma diària.

Article 29

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.

Article 30

Plus de vestuari

Aquest s'abonarà al personal englobat en el grup professional 1, i consistirà en una quantitat per dia laborable, quedant recollida aquesta quantitat en les taules de l'annex 2. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de vestuari s'abonarà igualment complet, 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 31

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 una quantitat per dia laborable, quedant recollida aquesta quantitat a les taules de l'annex 2. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de transport s'abonarà igualment complet, ja que no té la consideració de salari, és una quantitat de caràcter indemnitzatori per les despeses originades en el transport diari.

Article 32

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 33

Plus d'idiomes

Per al personal inclòs en el grup 2, s'abonarà un plus d'idiomes consistent en el 15% del salari base, quan per raó de la seva feina utilitzi idioma estranger durant al menys un 60% de la seva jornada de treball efectiva.

Article 34

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 recollits en la taula annexa.

CAPÍTOL 6

Roba de treball

Article 35

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 7

Contractació

Article 36

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 37

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 38

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 podrà abonar-se aquesta prorratajada diàriament.

Article 39

Contracte indefinit

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

CAPÍTOL 8

Preavis de fi de contracte o de cessament

Article 40

Preavis de fi de contracte

Les empreses hauran de preavisar amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la fina-

lització del seu contracte a tots aquells treballadors que portin més d'un any treballant a l'empresa.

Article 41

Preavis de cessament

Els treballadors que cessin voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de preavisar amb una antelació mínima de:

- Grup 1: 5 dies naturals.
- Grup 2: Gerent, cap de departament i comercial: 30 dies naturals.
- Resta de categories: 15 dies naturals.

Article 42

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 9

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 43

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.

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 obrtura 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 44

Tipificació de les faltes:

- Lleus:
- 1 falta de puntualitat.
 2. No comunicar en temps els canvis de domicili.
 3. 1 falta d'assistència injustificada per al personal inclòs en el grup 2.
 4. La falta de cura, deficiències o demora en la execució de qualsevol servei, sempre que no es produeixi reclamació del client.
 5. La falta de cura en la conservació del material.

Greus:

- 1 falta d'assistència injustificada per al personal inclòs en el grup
2. La manca de netedat i de neteja personal.
3. No portar el comunicat de baixa de I.T. en el termini de tres dies naturals.
4. Entregar-se a jocs o distraccions durant la jornada laboral.
5. La reincidència en falta lleu en un període de 3 mesos.
6. Fraus o deslleialtat del treballador/a en el desenvolupament de les seves funcions.

Molt greus:

1. Cometre 3 faltes lleus o la reincidència en falta greu en un període de 6 mesos.
2. Més d'una falta d'assistència injustificada en trenta dies.
3. L'abandonament del lloc de treball o la no presència al mateix.
4. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguda.
5. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
6. L'embriaguesa o la drogodependència.
7. El furt.
8. L'incompliment de la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals, que posi en perill la pròpia seguretat o la de tercers.
9. La desobediència de les instruccions normals del servei.
10. L'assetjament sexual i/o moral.

Article 45

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:

- a) Acomiadament per al personal inclòs en el grup 1.
- b) Acomiadament o suspensió de feina i sou de fins a 60 dies per al personal inclòs en el grup 2.

Article 46

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 10

Diversos

Article 47

Mediació i arbitratge

Les parts signants del present Conveni s'adhereixen a l'acord per a la solució extrajudicial dels conflictes laborals del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 48

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 49

Vigilància de la salut

Donada la mobilitat del personal del grup 1 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.

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 d'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 canviï de categoria professional. Es practicarà també la revisió de la vigilància de la salut després d'una baixa per IT superior a dos 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 finalitats discriminatòries.

Article 50

Informació i formació

Les parts acorden promoure la informació i formació en matèria laboral dels seus treballadors, en especial els inclosos en el grup 1, tant a nivell normatiu i legal com professional del sector, en totes aquelles matèries que els hi afectin 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. Així mateix, les parts promouran la formació en prevenció de riscos laborals relativa al lloc de treball ocupat així com dels riscos de la professió.

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 de 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:

a) 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.

b) La formació haurà de tenir part teòrica i pràctica.

c) La part teòrica es realitzarà amb un llençatge comprensible per al treballador.

d) En cap cas es barrejarà la formació en seguretat i salut amb altre tipus de formació professional.

e) Les persones que impartiran la formació de riscos laborals hauran de ser preferentment tècnics mitjans i/o superiors en prevenció de riscos, havent de donar cada tècnic la formació sobre temes de la seva especialitat.

ANNEX 1

ANY 2006

Increment del 4,5%

Taules salarials contractes superiors a 5 dies

SB=Salari base; PJ=P.Extra juny; PN=P.Extra Nadal; PT=Plus transport.

Salaris grup 2

	SB	PJ	PN	PT
Gerent	1.191,47	1.191,47	1.191,47	100,68
Cap de Departament	965,40	965,40	965,40	100,68
Comercial	931,45	931,45	931,45	100,68
Oficial adm. 1ª	887,09	887,09	887,09	100,68
Oficial adm. 2ª	866,01	866,01	866,01	100,68
Aux. adm.	676,32	676,32	676,32	100,68

SBM=Salari base mes; PJ=P.Extra juny; PN=P.Extra Nadal; PV=Plus vestuario dia; PT=Plus TPTE dia.

Salaris grup 1

	SBM	PJ	PN	PV	PT
Hostessa	690,82	690,82	690,82	3,04	3,31
Promotor/a	540,90	540,90	540,90	3,04	3,31
Coordinator/a	973,69	973,69	973,69	3,04	3,31
Ajudant coord.	850,85	850,85	850,85	3,04	3,31
Personal de suport	540,90	540,90	540,90	3,04	3,31

ANNEX 2

Any 2006

Increment del 4,5%

Taules salarials contractes inferiors a 6 dies

SBD=Salari base dia; PE=P.P. P.Extra dia; PV=Plus vestuario dia; PT=PLUS TPT. dia.

	SBD	PE	PV	PT
Hostessa	32,87	5,40	3,04	3,31
Promotor/a	21,20	3,49	3,04	3,31
Coordinador/a	44,23	7,27	3,04	3,31
Ajud.coord.	38,70	6,36	3,04	3,31
Personal suport	18,30	3,01	3,04	3,31

Dietses i desplaçaments

Mitja dieta 13,54

Dieta completa

Nacional

Sense pernoctació 29,46

Amb pernoctació 58,93

Internacional

Sense pernoctació 54,18

Amb pernoctació 102,94

Locomoció 0,20 euros el quilòmetre
(06.314.027)

RESOLUCIÓ

TRI/4040/2006, de 15 de novembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 1702095).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de Girona i, de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 25 d'agost de 2006, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 1702095) en el Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 15 de novembre de 2006

P. A. (art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, DOGC de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS

Secretària dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona

Article 1

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu obliga totes les empreses d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures, i afecta la totalitat dels treballadors de les empreses esmentades.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni, s'hi han de regir en les seves activitats, a partir de la data de la seva creació.

Article 2

Àmbit territorial

El Conveni afecta tots els centres de treball que, dins del seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Girona, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

Article 3

Vigència

La durada d'aquest Conveni és de 2 anys a partir de l'1 de gener del 2006 i finalitza, per tant, el 31 de desembre del 2007. Si no es produís una denúncia d'aquest Conveni es podria prorrogar any rere any, per tàcita reconducció. Produeix efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2006.

Article 4

Denúncia i revisió

La denúncia on es proposi la iniciació, revisió o pròrroga s'ha de fer amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En un termini màxim de 2 mesos, des de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar un projecte raonat sobre els motius d'aquesta i els punts que s'han de deliberar. Les deliberacions s'han d'iniciar als 13 dies hàbils de la presentació de l'esmentat projecte raonat.

Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeixi la vigència del Conveni, s'entén que aquest queda prorrogat fins finalitzar les negociacions.

Article 5

Jornada

Durant la vigència d'aquest Conveni, es pacta que la jornada laboral és de 40 h setmanals, la qual cosa representa un total de 1.800 h anyals.

Els treballadors fixos que realitzen el seu treball en jornada continuada, com també els eventuais i fixos discontinus que hagin realitzat una jornada de 6 o de més hores consecutives, tenen dret a 15 minuts de descans no retribuïts que en cap cas s'han de computar com a jornada de treball.

Els treballadors tenen dret a sol·licitar de les empreses la permuta del seu torn de treball amb altres treballadors de la seva mateixa categoria i lloc de treball.

La sol·licitud s'ha de fer per escrit amb una antelació de 7 dies com a mínim a la data en la qual s'hagi d'efectuar la permuta. Les empreses han de resoldre la sol·licitud d'acord amb les necessitats de la producció i han de comunicar la seva decisió als interessats i als delegats de personal o comitè d'empresa.

Article 6

Vacances

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni amb una antiguitat mínima d'1 any en l'empresa, han de gaudir d'un total de 30 dies naturals de vacances, corresponent a 22 dies laborables, distribuïts entre els mesos de novembre i juny a fi d'evitar perjudicis a les empreses durant els mesos de més activitat laboral. Les retribucions que han de percebre durant el període de vacances són el salari mensual realment cobrat.

Per als treballadors no fixos, l'import de les vacances està prorratejat dins el salari hora de les taules annexes.

Article 7

Llicències retribuïdes

Els treballadors tenen dret als dies d'absència al treball següents, sense descompte en la seva retribució, sempre que avisin amb la suficient antelació i que aportin la justificació corresponent:

15 dies naturals en cas de matrimoni.

3 dies en cas de naixement d'un fill i 2 dies en cas de malaltia greu o defunció de parents fins al 2n grau de consanguinitat o d'afinitat. Si el treballador necessita fer un desplaçament fora del seu lloc de residència habitual té dret a 4 dies de permís.

1 dia de permís en cas de trasllat de domicili habitual.

El temps que calgui, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Llicències no retribuïdes

1 dia en cas de matrimoni de fill/a i germà/ana
1 dia per assumptes propis