



3r CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES D'HOSSESSES I PROMOTORES DE VENDA DE CATALUNYA 2009-2011

Índex:

CAPÍTOL 1 - Normes de configuració del conveni	3
CAPÍTOL 2 - Organització del treball: categories professionals.....	6
CAPÍTOL 3 - Ingress i període de prova	8
CAPÍTOL 4 - Jornada, descans i vacances	9
CAPÍTOL 5 - Règim econòmic	17
CAPÍTOL 6 - Roba de feina	20
CAPÍTOL 7 - Contractació	21
CAPÍTOL 8 - Preavis de fi de contracte o de cessament	22
CAPÍTOL 9 - Codi de conducta laboral	23
CAPÍTOL 10 - Diversos	26
ANY 2009 - Taules salarials aplicables de 01 de gener a 30 de juny	
ANNEX I - Taules salarials contractes superiors a 5 dies	28
ANNEX II - Taules salarials contractes inferiors a 6 dies	29
ANY 2009 - Taules salarials aplicables de 01 de juliol al 31 de desembre	
ANNEX I - Taules salarials contractes superiors a 5 dies	30
ANNEX II - Taules salarials contractes inferiors a 6 dies	31

Edita: **Federació de serveis financers i administratius de CCOO Catalunya**
COMFIA-CCOO Catalunya – juliol de 2009



CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A LES EMPRESSES D'HOSTESSES I PROMOTORES DE VENDA DE CATALUNYA PER AL PERÍODE DE L'1 DE GENER DE 2009 AL 31 DE DESEMBRE DE 2011

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 legitimat 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 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 el dia **1 de gener de 2009**, i tindrà una durada de 3 anys, fins el **31 de desembre de 2011**.

Pel que fa a les condicions econòmiques, aquest conveni té efectes retroactius des del dia 1 de juliol de 2009. 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 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 acord 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.

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 del present conveni en l'IPC estatal previst per a l'any següent. En cas que no hi hagi previsió d'IPC, es tindrà en compte el percentatge d'increment de les pensions.

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.
- Personal d'acollida.
- 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.
- Personal d'acollida:** És el personal que es dedica a acollir al públic i als clients i que normalment ocupa els punts d'informació i suport.
- Coordinador/a o supervisor/a:** Es la persona responsable d'organitzar al personal que ha de portar a terme l'acció, responnent 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 es porten a terme.
- Oficial admtiu. 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 admtiu. 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.

CAPÍTOL 3 - 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 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 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 4 - Jornada, descans i vacances

Article 14.- Jornada.- La jornada laboral serà de **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'elaborarà 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 fill i per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, 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 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.- Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars.

19.1.- El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

19.2.- Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant, permanent com a preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i treballador o representants dels treballadors, els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, 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.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'estipulat en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 20.- Suspensió del contracte de treball per maternitat:

20.1. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes

més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.



En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins i tot quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat sobre paternitat.

20.2. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 21. Suspensió del contracte de treball per paternitat. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors se'n gaudeixi en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix

l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de l'acabament de aquesta suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i així tal com es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Article. 22. Permís per lactància.

22.1. Per a la lactància d'un fill menor de nou mesos els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, durant la qual podran absentar-se del lloc del centre de treball, que poden dividir en dues fraccions, i podrà ser concedit indistintament al pare o a la mare en el cas que ambdós treballin.

La dona, per la seva voluntat, expressada formalment anteriorment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies feiners amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat. En el supòsit de part múltiple, aquest permís s'incrementarà de forma proporcional. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

22.2. En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del mateix, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix i a la seva opció tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa només un d'ells podrà exercitar aquests drets.

22.3. Qualsevol treballador que tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, 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.

El mateix dret es reconeix a qui tingui a la seva cura un familiar de fins i tot segon grau de consanguinitat o afinitat que no exerceixi cap activitat retribuïda i que per raó d'edat, accident o malaltia estigui impossibilitada per valer-se per si mateix.



22.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 23. Principi de no discriminació.- Les parts afectades per aquest Conveni, i en l'aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per cap causa.

Aquest compromís comporta, igualment, eliminar els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació

Article 24. Plans d'igualtat.- Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i a aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determina en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Els Plans d'igualtat podran contenir mesures referents a les següents matèries:

1. accés a l'ocupació
2. classificació professional
3. promoció i formació
4. retribució
5. ordenació del temps de treball

A més els Plans d'Igualtat hauran de contenir:

1. Objectius i terminis a arribar per eradicar qualsevol tipus de discriminació detectada
2. Accions a desenvolupar per complir els objectius marcats
3. Avaluació anual del Pla

Tot això d'acord amb els articles 45 i 46 i 47 de la Llei d'Igualtat.

Article 25. Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere. Aquestes treballadores tenen dret:

25.1. A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la treballadora.

25.2. A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada, en el seu defecte l'esmentada determinació correspondrà a la treballadora.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels drets referits laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins i tot que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Article 26. 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 27.- Retribució.- La retribució serà l'establerta per a cada categoria professional en la taula salarial de l'Annex a aquest Conveni.

Article 28.- 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 29.- Increment salarial.-

Per a l'any 2009, s'incrementaran les taules salarials de l'any 2008 amb un 2% de previsió d'inflació prevista pel Govern per a l'any 2009. Aquest increment tindrà efectes a partir del dia 1 de juliol de 2009, segons l'establert a l'article 5 d'aquest Conveni.

Per al 2010, s'incrementaran les taules salarials de l'any 2009 amb el percentatge d'inflació prevista pel Govern per al 2010. En cas que no hi hagi previsió d'inflació, es tindrà en compte el percentatge d'increment de les pensions.

En el cas que l'IPC real del 2010 tingués un increment superior al de la previsió oficial, la diferència en més s'addicionarà a les taules salarials del conveni a fi d'establir els increments salarials del següent any. Els endarreriments que resultin s'abonaran dintre dels dos primers mesos de l'any 2011.

Per al 2011, s'incrementaran les taules salarials de l'any 2010 amb el percentatge d'inflació prevista pel Govern per al 2011. En cas que no hi hagi previsió d'inflació, es tindrà en compte el percentatge d'increment de les pensions.

En el cas que l'IPC real del 2011 tingués un increment superior al de la previsió oficial, la diferència en més s'addicionarà a les taules salarials del conveni a fi d'establir els increments salarials del següent any. Els endarreriments que resultin s'abonaran dintre dels dos primers mesos de l'any 2012.

Article 30.- 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 31.- 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 32.- 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 29.

Article 33.- Complement de disponibilitat.- Aquest complement el percebran aquells treballadors/es de l'oficina que, per necessitats del servei i amb la finalitat de resoldre qualsevol incidència, 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 20 euros per dia de disponibilitat.

Article 34.- 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 35.- 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 36.- 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



completa, 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 37.- 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 completa, 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 38. - 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 completa, s'abonarà a raó de la jornada efectiva de treball en dia festiu.

Article 39.- 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 utilitzin idioma estranger durant al menys un 60% de la seva jornada de treball efectiva.

Article 40.- 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 41.- 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 42.- 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 43.- 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 44.- 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 prorratejada diàriament.

Article 45.- 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 46.- 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 47.- Preavis de cessament.- Els treballadors que cessin voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de preavisar amb una antelació mínima de:

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

Article 48.- 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 49.- 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 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 actants 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 que es disposa en els articles 41 i 42 d'aquest conveni.

Article 50. -Tipificació de les faltes:

Lleus:

1. 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. 1 falta d'assistència injustificada per al personal inclòs en el grup 1.
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. Fraud 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 51. 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 52. 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 53.- 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 54. - 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 55.- 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 56.- 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 llenguatge 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.

ANY 2009 – Taules salarials aplicables de 01 de gener a 30 de juny

ANNEX I:

Taules salarials contractes superiors a 5 dies

Salaris Grup 2

	SALARI BASE	P.EXTRA JUNY	P.EXTRA NADAL	PLUS TRANSPORT
Gerent	1.277,50	1.277,50	1.277,50	107,95
Cap de Departament	1.035,11	1.035,11	1.035,11	107,95
Comercial	998,70	998,70	998,70	107,95
Oficial adm. 1 ^a	951,14	951,14	951,14	107,95
Oficial adm. 2 ^a	928,54	928,54	928,54	107,95
Aux. adm.	725,15	725,15	725,15	107,95

Salaris Grup 1

	SALARI BASE MES	P.EXTRA JUNY	P.EXTRA NADAL	PLUS VESTUARI DIA	PLUS TPT DIA
Hostessa	740,70	740,70	740,70	3,26	3,55
Promotor/a	600,00	600,00	600,00	3,26	3,55
Personal d'acollida	600,00	600,00	600,00	3,26	3,55
Coordinador/a	1.043,99	1.043,99	1.043,99	3,26	3,55
Ajudant coordinador	912,28	912,28	912,28	3,26	3,55
Personal de suport	600,00	600,00	600,00	3,26	3,55



ANY 2009 – Taules salarials aplicables de 01 de gener a 30 de juny

ANNEX II:

Taules salarials contractes inferiors a 6 dies

Salaris grup

	SALARI BASE DIA	P.P. P.EXTRA DIA	PLUS VESTUARI DIA	PLUS TPT. DIA
Hostessa	35,24	5,79	3,26	3,55
Promotor/a	22,73	3,74	3,26	3,55
Personal d'acollida	22,73	3,74	3,26	3,55
Coordinador/a	47,42	7,79	3,26	3,55
Ajudant coordinador	41,49	6,82	3,26	3,55
Personal suport	19,72	3,30	3,26	3,55

Dietes i desplaçaments

Mitja dieta	14,52		
Dieta complerta:			
Nacional	Sense pernoctació	31,59	
	Amb pernoctació	63,18	
Internacional	Sense pernoctació	58,09	
	Amb pernoctació	110,37	
Locomoció	0,22	el quilòmetre	

ANY 2009 – Taules salarials aplicables de 01 de juliol al 31 de desembre

ANNEX I:

Increment 2%

Taules salarials contractes superiors a 5 dies

Salaris Grup 2

	SALARI BASE	P.EXTRA JUNY	P.EXTRA NADAL	PLUS TRANSPORT
Gerent	1.303,05	1.303,05	1.303,05	110,11
Cap de Departament	1.055,81	1.055,81	1.055,81	110,11
Comercial	1.018,68	1.018,68	1.018,68	110,11
Oficial adm. 1 ^a	970,16	970,16	970,16	110,11
Oficial adm. 2 ^a	947,11	947,11	947,11	110,11
Aux. adm.	739,66	739,66	739,66	110,11

Salaris Grup 1

	SALARI BASE MES	P.EXTRA JUNY	P.EXTRA NADAL	PLUS VESTUARI DIA	PLUS TPT DIA
Hostessa	755,51	755,51	755,51	3,32	3,62
Promotor/a	624,00	624,00	624,00	3,32	3,62
Personal d'acollida	624,00	624,00	624,00	3,32	3,62
Coordinador/a	1.064,87	1.064,87	1.064,87	3,32	3,62
Ajudant coordinador	930,53	930,53	930,53	3,32	3,62
Personal de suport	624,00	624,00	624,00	3,32	3,62



ANY 2009 – Taules salarials aplicables de 01 de juliol al 31 de desembre

ANNEX II:

Increment 2%

Taules salarials contractes inferiors a 6 dies

Salaris grup

	SALARI BASE DIA	P.P. P.EXTRA DIA	PLUS VESTUARI DIA	PLUS TPT. DIA
Hostessa	35,95	5,91	3,32	3,62
Promotor/a	23,19	3,82	3,32	3,62
Personal d'acollida	23,19	3,82	3,32	3,62
Coordinador/a	48,37	7,95	3,32	3,62
Ajudant coordinador	42,32	6,96	3,32	3,62
Personal suport	20,52	3,42	3,32	3,62

Dietes i desplaçaments

Mitja dieta	14,81		
Dieta complerta:			
Nacional	Sense pernoctació	32,22	
	Amb pernoctació	64,45	
Internacional	Sense pernoctació	59,25	
	Amb pernoctació	112,58	
Locomoció	0,22	el quilòmetre	

2009
2011

3r CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES D'HOSSESSES I
PROMOTORES DE VENDA DE CATALUNYA - 2009-2011



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



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

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

Av. Catalunya, 2, 10è - 25002 Lleida
Tel. 973 27 15 01 / 26 36 66 - Fax 973 27 15 01
lleida@comfia.ccoo.es

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

Visita'ns:

