

Taulas salarials 2004

C: categoria; SB: salari base; PC: plus conveni; PT: plus tòxic; PA: plus activitat; PT: plus transport; PN: plus nocturn; TM: total mes; PB: beneficis; PE: estiu; PN: Nadal; PS: setembre; TA: total anual.

C	Pagues extraordinàries											
	SB	PC	PT	PA	PT	PN	TM	PB	PE	PN	PS	TA
Enc. centre	664,85	206,65	166,21	340,24	164,15	166,21	1.708,31	1.460,25	1.460,25	1.460,25	224,24	25.104,71
Aux. adm.	471,70	299,24		233,82			1.004,76	663,15	663,15	663,15	224,24	14.270,81
Of. 1a mecànic	517,28	103,44	129,32	552,91	84,34		1.387,29	674,50	674,50	674,50	224,24	18.895,22
Cond. recollida	529,03	25,25	132,26	403,23	84,57	132,26	1.306,60	769,55	769,55	769,55	224,24	18.212,09
Cond. barr. 2a	560,13	139,79	140,03	115,80	77,10		1.032,85	699,53	699,53	699,53	224,24	14.717,03
Tract. platges	513,91	128,48	128,48	62,48	65,90	128,48	1.027,73	699,53	699,53	699,53	224,24	14.655,59
Peó recollida	480,28	22,91	120,07	287,75	76,78	120,07	1.107,86	699,55	699,55	699,55	224,24	15.617,21
Peó viària	502,09	125,30	125,52	103,81	69,11		925,83	615,55	615,55	615,55	224,24	13.180,85
Peó deixalleria	531,10	124,83	132,78	117,63	73,12		979,46	664,87	664,87	664,87	224,24	13.972,37
Peó net. platges	483,30	81,30	120,83	42,73	42,21	120,83	891,20	610,17	610,17	610,17	224,24	12.749,15

Hores extraordinàries

C: conductor; P: peó

	C	P
Dies laborables	8,60	7,33
Dies festius	9,87	8,60

(04.342.113)

RESOLUCIÓ

TRI/3713/2004, de 10 de desembre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300195).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis, subscrit per les parts negociadores en data 23 de novembre de 2004 i presentat en aquesta oficina per les mateixes parts en data 2 de desembre de 2004, i de conformitat amb el que estableixen 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, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals al Registre de Tarragona de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300195), en el Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria de Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 10 de desembre de 2004

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona per als anys 2004-2006

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació obligatòria a la demarcació o comarques de Tarragona, per a tots els centres de treball de les empreses afectades, fins i tot en aquelles el domicili social de les quals es trobi en una altra província.

Article 2

Àmbit funcional

Queden sotmeses a les estipulacions d'aquest Conveni totes les empreses que s'emmarquen en els grups de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis i els seus treballadors i obliga tant les empreses i centres de treball establerts actualment com les de nova instal·lació.

Article 3

Àmbit personal

Queden inclosos dins l'àmbit d'aquest Conveni, tots els treballadors que prestin serveis per compte aliè a les empreses compreses en aquest.

Article 4

Vigència

Aquest Conveni entra en vigor a tots els efec-

tes el dia 1 de gener de 2004 sigui quina sigui la data de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Article 5

Diferències salarials, per aplicació retroactiva

Les diferències salarials o endarreriments que s'hagin meritats en virtut de la retroactivitat de la vigència del conveni, s'abonaran per les empreses en el termini màxim d'un mes, a partir de la data de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Article 6

Durada

La durada d'aquest Conveni és de tres anys, des de l'1 de gener de 2004 fins al 31 de desembre de 2006, prorrogant-se fins l'entrada en vigor d'un nou conveni.

Article 7

Denúncia

La denúncia d'aquest Conveni haurà de realitzar-se per escrit, per qualsevol de les parts legítimes per fer-ho, d'acord amb l'article 87 de l'Estatut dels treballadors i en els termes de l'article 89 de l'Estatut dels treballadors. Haurà de formular-se i donar-se trasllat a cadascuna de les parts, abans de l'últim mes de vigència del conveni. En cas contrari quedarà prorrogat de forma automàtica.

Article 8

Garantia personal

Les empreses afectades per aquest Conveni, respectaran les condicions més beneficioses concedides, a nivell personal, als seus treballadors, abans o després de l'aprovació d'aquest, considerades totes elles, en còmput total anual, sense perjudici del que s'estableix a l'article següent.

Article 9**Absorció i compensació**

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables, en la seva totalitat i en el seu còmput anual, per les millores de qualsevol índole que estiguin gaudint els treballadors, quan aquestes superin la quantia total del conveni i es consideraran absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

No seran, pel contrari, compensables les condicions referents a accidents de treball, malalties i maternitat que les empreses puguin establir a favor dels seus treballadors.

Article 10**Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest Conveni serà nul i quedarà sense efecte, si l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les facultats que li siguin pròpies, objectes o invalides qualsevol dels seus pactes o no aprovés la totalitat del seu contingut, que ha de ser indivisible en la seva aplicació.

Article 11**Classificació professional i grups professionals**

En funció de la iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat, coneixements i experiència, s'estableixen, amb caràcter normatiu, els següents grups professionals i els criteris generals que els defineixen:

Grup professional 1

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau total de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic, no necessiten formació específica, encara que ocasionalment fos necessari un període breu d'adaptació.

Personal de neteja, treballadors no qualificats i vigilants.

Grup professional 2

Tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen els adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat està limitada a l'estricta compliment de les normes assenyalades i les instruccions rebudes.

Auxiliar administratiu, auxiliar de caixa, ajudant, xofer de 1a, xofer de 2a, dependent, manipulador d'escorxadador, mosso, mosso especialitzat, torero, professional d'ofici - oficial de 1a, professional d'ofici, oficial de 2a i encarregat de reposició.

Grup professional 3

Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposin integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies. Poden suposar responsabilitat de comandament, estant sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Comptable, caixer, encarregat d'establiment, encarregat de secció, encarregat general, oficial administratiu, programador, secretari i supervisor.

Grup professional 4

Tasques complexes però homogènies que,

encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humà, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica i que pot participar en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà.

Grup professional 5

Tasques que requereixen un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, exercint el comandament, direcció, control i supervisió de tasques i/o persones. Amb funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Suposen, així mateix, responsabilitat concreta per la gestió d'una àrea funcional o més de l'empresa, a partir de directrius generals àmplies que emanen del personal que pertany al grup professional "0" o la pròpia direcció, als que tenen que donar compte de la seva gestió.

Cap d'administració, cap de compres, cap de divisió, cap de personal i cap de vendes.

Grup professional 0

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, la orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial. Pren decisions o participa en la seva elaboració.

Director.

Article 12**Mobilitat funcional**

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, tindrà com a límit l'establert als articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat funcional es produirà en el marc del grup professional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si fos necessari, de processos simples d'adaptació o de formació.

En centres de treball inferiors a 25 treballadors, especialment, existirà mobilitat funcional entre els grups professionals 2 i 3, sempre amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària pel compliment de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si fos necessari, de processos simples de formació i adaptació.

Als conductors, que se'ls hagi retirat el permís de conduir, dintre de la jornada laboral, per sanció derivada d'infracció de tipus administratiu, l'empresa els proporcionarà un altre treball, diferent al de conductor, pel temps de durí la sanció i mantindran el salari de conveni de conductor. En casos diferents, que impliquin retirada del permís de conduir per infraccions de tipus no administratiu, es seguirà el legalment establert.

Els treballadors que dins la mateixa empresa realitzen treballs catalogats en diferents categories, percebran els emoluments que corresponguin a la superior d'elles, pel temps que compleixen aquesta funció superior. El treballador que a l'empresa vingui executant diverses comeses estarà obligat a seguir fent-ho.

Article 13**Ascensos**

El treballador amb la categoria professional de mosso té dret a ascendir a la categoria de mosso especialitzat, quan acrediti dos anys de servei realitzant tasques que requereixen d'especialització.

Entre el personal amb la categoria d'auxiliar administratiu s'han de revisar les possibilitats d'ascens quan portin quatre anys en aquesta categoria.

Quan es produeixin vacants a l'empresa, tindran preferència els treballadors fixos de l'empresa de categoria inferior. Aquests treballadors hauran de tenir les aptituds que es requereixin pel lloc de treball, i hauran de realitzar les proves de capacitat que proposi i controli l'empresa. Aquestes proves tindran en compte l'experiència, preparació, formació i antiguitat.

Article 14**Jornada laboral**

Es fixa la jornada laboral en 1.806 hores anuals per a l'any 2004, en 1.802 hores anuals per a l'any 2005 i en 1.799 hores anuals per a l'any 2006, equivalents a una mitjana de 40 hores setmanals. El descans ha de ser de dia i mig continuat.

Amb l'acord de l'empresa i els treballadors, es podran acumular els dies de descans setmanal per tal de gaudir-los en un altre moment del cicle, no superior a cinc setmanes. Aquest descans no podrà ser substituït per una compensació econòmica.

En casos excepcionals, i amb la comunicació prèvia al comitè d'empresa, als delegats de personal, o si no n'hi ha, als propis treballadors, amb 48 hores de temps, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepcionalitat. Quant al moment del seu gaudi, s'ha de compensar de comú acord entre l'empresa i el treballador.

Pel que fa als dies de treball, el quinzè festiu oficial no és recuperable.

Article 15**Temps destinat a formació**

Quan un empresari envii un treballador a realitzar un curs de formació o de perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral. Altrament, han de ser abonades com a treballades.

Article 16**Vacances**

Tindran una durada de 30 dies naturals i es gaudiran: 21 dies entre maig i setembre, i 9 dies la resta de l'any. En el cas de no poder gaudir els 21 dies dintre del període esmentat, es compensarà amb 1 dia suplementari, a afegir als 9 dies restants. Això afectarà, únicament, als treballadors amb dret a gaudir del període complet de vacances.

Article 17*Inventaris*

Totes les hores extraordinàries motivades per la realització d'inventaris tenen la consideració d'estructurals i s'han de signar amb aquesta condició.

Article 18*Llicències retribuïdes, excedències i reduccions de jornada*

Els treballadors tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa amb la deguda antelació:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. En el cas de no reunir el requisit d'antiguitat, la llicència ha de ser de 15 dies.

b) Deu mitjos dies per a examen de carnet de conduir.

c) L'empresa concedirà, tanmateix, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèviament i posterior a la seva assistència a aquests exàmens.

d) Durant dos dies, que es poden ampliar fins a tres més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, superior a 100 quilòmetres, en els casos d'infantament de l'esposa, o de malaltia greu, amb hospitalització o sense, o decés del cònjuge, fill o pares d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans del treballador en els casos de matrimoni de familiars de 2n grau, un dia i un sol cop a l'any.

g) Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de vuit anys o d'un disminuït físic o psíquic que no executi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

h) Els treballadors que així ho sol·licitin, tindran dret a realitzar un dia de festa a l'any, per assumptes propis, de caràcter retribuït i no recuperable. S'haurà d'acordar la data del seu gaudi entre ambdues parts.

Excedències, per cura de familiars. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per la cura de cada fill, tant naturals com adoptats o en els supòsits d'acolliment simple com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas des de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Tot això, en la forma i condicions que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Reducció de jornada per motius familiars. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que es podrà dividir en dues frac-

cions. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional del salari entre, com a mínim, un terç i com a màxim, la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, d'acord a l'establert a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 19*Acumulació període de lactància*

A petició de la mare o el pare, es podrà acumular el període de lactància legal, a la baixa de maternitat.

Article 20*Preavis d'extinció del contracte per voluntat del treballador*

Els treballadors amb contracte indefinit que extingixin el seu contracte per voluntat pròpia, hauran de comunicar-lo a la direcció de l'empresa amb una antelació de 15 dies, a la data prevista de cessament, si el contracte té més d'un any d'antiguitat.

Els treballadors adscrits als grups professionals IV i V, avisaran amb una antelació de 30 dies.

La manca de preavis, comportarà la pèrdua del salari corresponent als dies deixats de preavisar.

Article 21*Període de prova*

Com a foment a la contractació indefinida, pot pactar-se un període de prova de sis mesos per a qualsevol treballador, la contractació inicial del qual sigui indefinida.

Per la resta de contractes s'aplicarà el que disposa l'article 14.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 22*Contractes de formació*

La durada d'aquest contracte serà de dos anys amb un mínim de sis mesos. Podran realitzar-se pròrrogues de sis mesos fins a completar el temps màxim de durada esmentat.

La formació teòrica podrà concentrar-se en el període inicial o final de durada del contracte, a elecció de l'empresa.

La retribució serà del 80%, el primer any de contracte i del 90% per al segon any de contrac-

te, del salari corresponent a la categoria de referència en formació, entenen per aquesta, per una jornada de treball del 85% i la corresponent de formació del 15%. Si la distribució de jornada és diferent a l'anterior es retribuirà en la proporció corresponent.

Un cop esgotat el període màxim de dos anys de durada del contracte, les empreses realitzaran una valoració del nivell de formació teòrica i pràctica que els treballadors hagin adquirit i assimilat, procurant si el nivell de qualificació fos satisfactori per desenvolupar les tasques dels llocs de treball ocupats, a criteri de l'empresa, transformar aquests contractes formatius en altres de durada indefinida.

El nombre màxim de contractes de formació a realitzar per centre de treball serà el següent:

Fins a 5 treballadors plantilla: 1
De 6 a 10 treballadors plantilla: 2
De 11 a 25 treballadors plantilla: 3
De 26 a 40 treballadors plantilla: 4
De 41 a 50 treballadors plantilla: 5
De 51 a 100 treballadors plantilla: 8
De 101 a 250 treballadors plantilla: 10 o 8% plantilla
De 251 a 500 treballadors plantilla: 20 o 6% plantilla
Més de 500 treballadors plantilla: 30 o 4% plantilla

Article 23*Contracte en pràctiques*

Tindrà una durada màxima de dos anys i una mínima de sis mesos i es podrà prorrogar per períodes de sis mesos fins assolir el màxim de durada permès.

La retribució serà del 80% i del 90% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el conveni pel mateix lloc de treball o un d'equivalent.

Article 24*Contractes de fixos discontinus*

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de l'estabilitat i la manca de continuïtat i no es repeteixin en certes dates dintre del volum normal d'activitat de l'empresa.

Es podran realitzar a temps complet, o bé, a temps parcial si la circumstància o la peculiaritat del treball a realitzar ho determina.

El avís d'incorporació del treballador per part de l'empresa es realitzarà per escrit o per qualsevol altre mitjà en que pugui quedar constància. Aquest avís s'efectuarà per ordre d'antiguitat a l'empresa dins de la categoria o grup professional.

Article 25*Contractació a temps parcial*

S'entendrà formalitzat el contracte a temps parcial, quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un mínim d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet, comparable.

Per limitar la contractació temporal en el sector, les empreses podran acordar la realització d'hores complementàries, com a complement a les hores ordinàries pactades, en els contractes a temps parcial de durada indefinida, sense que

el número d'aquestes sigui superior al 50% de les hores ordinàries objecte del contracte de treball.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial.

Les hores complementàries es distribuiran en concordança amb la jornada a temps parcial del contracte i la forma de realització d'aquestes s'acordarà per les parts en el pacte específic individual al efecte. El treballador haurà de conèixer el dia i hora de la seva realització amb una antelació mínima de set dies.

El contracte a temps parcial per temps indefinit serà d'aplicació en els casos de treballs discontinus que es repeteixen en certes dates.

Article 26

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Les contractacions efectuades a l'empara del previst en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, tindran una duració màxima de dotze mesos, dintre d'un període de divuit, comptats a partir de la data de contractació inicial.

En el cas que el contracte es formalitzés per una durada inferior a la màxima estipulada en aquest Conveni, es podrà prorrogar expressament per un únic cop, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest termini màxim.

Quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa, o bé havent-se formalitzat la pròrroga, sense arribar al termini màxim de durada i el treballador continuï prestant els seus serveis, el contracte s'entendrà prorrogat automàticament fins al termini màxim de durada.

Al final del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de vuit dies de salari per cada any de servei, o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior.

Consideracions:

a) Tots els contractes que es formalitzin d'acord amb les circumstàncies precedents, es lliurarà la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que existeixi a l'empresa.

b) No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per substituir treballadors fixos de plantilla.

Article 27

Contracte de treball per obra o servei determinat

Els treballs o tasques amb substantivitat pròpia, dintre de l'activitat normal de les empreses del sector, podran cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, quina execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta, d'acord amb l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

Al final del contracte el treballador tindrà dret a una compensació econòmica equivalent a 8 dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti si el període treballat és inferior.

Article 28

Contracte d'interinitat

A l'empara de l'article 15.1.c) de l'Estatut dels treballadors, sobre contractes d'interinitat, s'estableix la possibilitat de la seva formalització per suplir les absències derivades de

vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, en aquests casos ha de constar en el contracte el nom o noms i períodes dels treballadors objecte de la substitució i la causa o causes, podran acumular-se varies d'aquestes en un sol contracte.

Article 29

Preavis en els contractes de durada determinada

Quan el contracte de durada determinada sigui superior a un any, la part del contracte que formulí la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra part l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies.

La manca de preavís comportarà l'abonament dels dies deixats de preavisar, per la part que l'incompleteixi.

Article 30

Foment de la contractació indefinida

Les empreses es comprometen a aconseguir el 70% d'ocupació estable, a nivell del sector, durant l'any 2006.

Article 31

Condicions econòmiques. Salari base

Primer any de vigència: el salari base de conveni de l'any 2003, (actualitzat prèviament amb el 0,4% s'incrementarà un 3,8% per a l'any 2004.

Segon any de vigència: la taula salarial del 2004 s'incrementarà un 110% de l'IPC previst pel Govern per a l'any 2005.

Tercer any de vigència: la taula salarial del 2005 s'incrementarà un 110% de l'IPC previst pel Govern per a l'any 2006.

Revisions salarials: si l'IPC real a 31 de desembre de 2004 resulta superior al que està previst pel Govern, la diferència resultant amb l'increment pactat per aquest any es tindrà en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2005.

Si l'IPC real a 31 de desembre del 2005, resulta superior al previst pel Govern, la diferència resultant amb l'increment pactat per aquest any es tindrà en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2006.

Si l'IPC real a 31 de desembre del 2006, resulta superior al previst pel Govern, la diferència resultant amb l'increment pactat per aquest any es tindrà en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2007.

La Comissió Paritària del conveni procedirà a l'adequació i revisió de la taula salarial, d'acord amb el procediment anterior, un cop conegudes les dades necessàries al principi de cada any.

Article 32

Plus de vinculació

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per aquells treballadors que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997, sense ser compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb el mateix increment que es pacti pel salari base.

Article 33

Gratificacions extraordinàries

S'estableixen tres pagues de meritació supe-

rior a un mes: estiu, Nadal i beneficis. El seu import és d'una mensualitat cadascuna a raó del salari d'aquest Conveni per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries seran:

Estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny

Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre

Beneficis: de l'1 de gener al 31 de desembre

L'abonament s'efectuarà, pel que fa a la de Nadal en la data acostumada del mes de desembre, la d'estiu en el mes de juny i la de beneficis al mes de març. Per al seu càlcul s'ha de computar el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. En el cas de ser inferior a l'any s'ha de computar a prorrata.

També s'ha de meritir durant el temps del servei militar o servei social substitutori, calculades sobre el salari mínim interprofessional. Tenen aquest mateix dret els objectors de consciència durant el temps normal de durada del servei militar, amb independència del seu temps substitutiu. És a dir, únicament s'han de percebre pel temps estricte de durada normal del servei militar, amb independència que el temps substitutiu sigui superior.

En la data de percepció d'aquestes pagues s'ha de descomptar el temps en què el treballador hagi romàs en situació d'incapacitat temporal.

Totes les pagues extraordinàries seran susceptibles de prorrata i abonament mensual en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé entre l'empresa i els treballadors afectats.

En el cas d'optar per la prorrata mensual de les pagues, la decisió afectarà a tot el personal en plantilla de l'empresa.

Article 34

Complements per desplaçament

Quan un treballador és destinat per l'empresa a un altre centre de treball, i es troba allunyat més de 2 quilòmetres del nucli urbà de la localitat on normalment presta els seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per a desplaçar-se i l'hora és coincident fins a mitja hora. Altrament, si no es donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilòmetratge, i si utilitza vehicle propi, 0,16 euros per quilòmetre. El temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps treballat.

Article 35

Dietes

Els treballadors per aquest concepte han de percebre les despeses normals justificades.

Article 36

Roba de treball

L'empresa ha de lliurar a la totalitat del personal dues peces de roba de treball l'any, com a mínim, adient a la funció que cadascun realitza. S'ha de renovar a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'utilitzar aquesta roba.

En els casos de treballs específics com els de l'interior de les cambres frigorífiques ha d'existir la roba necessària i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins pugui estar protegit degudament.

Article 37*Complement per incapacitat temporal*

En el període de l'any natural, el primer procés per baixa per incapacitat temporal, derivat de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà el 50% del salari de conveni durant els tres primers dies del procés de baixa; del quart al quinè dia, abonarà el 60% de la base reguladora del treballador del mes anterior a la baixa mèdica; del dia 16 al 20, l'empresa abonarà al treballador, exclusivament al seu càrrec, el 25% de la base de cotització; a partir del dia 21 l'empresa complementarà el subsidi reglamentari que garanteixi el 100% del salari, fins el límit màxim de 18 mesos. A partir del segon i successius processos de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, en el període d'un any natural, el treballador no percebrà cap complement durant els tres primers dies.

En els processos de baixa per incapacitat temporal derivats de malaltia professional o accident laboral, així com en els casos d'hospitalització, per causa de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà el subsidi reglamentari que garanteixi el 100% del salari, fins el límit màxim de 18 mesos.

En els casos d'hospitalització, la baixa per incapacitat temporal haurà de ser superior als tres dies consecutius d'ingrés hospitalari per poder assolir el dret a l'esmentat complement.

Article 38*Assegurança d'accidents*

Les empreses concertaran una assegurança per als casos de mort derivada d'accident treball o comú, per la quantitat de 18.637,60 euros per a l'any 2004. Aquesta quantitat serà exigible a partir de la data de publicació d'aquest Conveni al DOGC. Fins llavors, la quantitat serà de 17.955,30 euros. L'empresa que no concerta aquesta assegurança haurà d'indemnitzar directament aquesta quantitat, si es produeix aquesta contingència. Per als anys 2005-2006, el capital assegurat s'actualitzarà amb el mateix percentatge que experimenti l'increment salarial en cadascun d'ells.

Article 39*Ajut per defunció*

En el cas de defunció del treballador, per malaltia derivada de qualsevol causa, l'empresa abonarà a la vídua o vidu i fills menors d'edat, la suma de dues mensualitats de salari de conveni, que s'incrementaran a quatre mesos si la mort esdevé per accident laboral sempre que en ambdós casos, el treballador acreditï una antiguitat superior al dos anys.

Article 40*Prevenició de riscos laborals*

Les empreses del sector regulades per aquest Conveni es comprometen al més complet i millor compliment de la normativa relativa a la prevenició de riscos laborals. Fonamentalment, fomentaran mètodes pràctics, en col·laboració amb els serveis de prevenició de l'empresa, per fer arribar la formació, tant específica com genèrica, a cada un dels treballadors de l'empresa, en relació als riscos avaluats a cada lloc de treball.

De la mateixa manera, les empreses hauran de desenvolupar els plans d'actuació preventiva

que es dedueixin de les avaluacions de riscos efectuades, d'acord amb el calendari establert en aquestos, i hauran de mantenir informats als representants dels treballadors de tot això a través dels òrgans participatius a l'efecte, com són els comitès de seguretat i salut.

Per la seva part, els treballadors es comprometen a complir les instruccions que rebin per part de l'empresa a tal efecte, i a la utilització de tots els mitjans de protecció individual que es posin a la seva disposició en els seus llocs de treball.

L'empresa es compromet a realitzar una revisió mèdica cada any. Si no es troba enquadrada o no té assegurat el risc d'accidents de treball en una mútua patronal que realitzi les revisions mèdiques de manera correcta i diligent, enviarà als seus treballadors al gabinet de Seguretat i Higiene en el Treball de Tarragona, que ho efectuarà de forma gratuïta, prèvia gestió dels sindicats que intervenen en el conveni i una representació de la patronal.

Article 41*Representants sindicals*

Els representants sindicals que sense ser càrrecs electius de l'empresa acreditin, prèvia i de manera suficient, la convocatòria per a acudir a congressos del seu sindicat, tenen dret a un permís no retribuït de sis dies de durada, com a màxim, durant la vigència del Conveni.

Amb la finalitat d'evitar anomalies, és requisit imprescindible per a tenir dret a aquest permís que cap altre treballador del mateix sindicat ho sol·liciti i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu treballadors o fracció en total. Per exemple en una empresa de 25 treballadors o fracció, en total, el màxim de permisos a concedir per aquest concepte ha de ser de tres.

Els treballadors en el si de l'empresa tenen dret a afiliar-se a qualsevulla central sindical.

Article 42*Sistema d'acumulació d'hores*

En l'àmbit d'empresa els delegats de personal o membres del comitè d'empresa podran renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els hi reconegui a favor d'un o altres delegats o membres dels comitès.

Per què això sorgeixi efecte, la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit davant la direcció de l'empresa on hauran de figurar els següents extrems:

- Nom del cedent i del cessionari.
- Nombre d'hores cedides i període en el que s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets fins un màxim de sis mesos sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

Article 43*Tauler d'anuncis*

Les empreses facilitaran en cada centre de treball un tauler d'anuncis de mesures normals per a exposar notes d'interès laboral o sindical; això només en les empreses que per prescripció legal tenen delegats de personal o comitès d'empresa.

Article 44*Solució de conflictes*

Als efectes de solució dels conflictes col·-

lectius que es puguin originar, les parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses, s'hauran de sotmetre expressament als procediments de mediació i conciliació regulats a l'Acord professional de Catalunya.

Article 45*Règim disciplinari*

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i les sancions que s'estableixen tot seguit:

Qualsevulla falta comesa per un treballador es classifica, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 46*Règim disciplinari i faltes*

1. Lleus:

- Les de descurança, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.

c) La manca de preavis quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

d) Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per un curt espai de temps. Si com a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

e) Les petites negligències en la conservació del material, inclosos l'uniforme i els estris de treball.

f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

h) Les discussions amb els companys de treball dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

2. Greus:

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.

b) Faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.

c) Jugar o distreure's, sigui de la forma que sigui, estant de servei.

d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevulla matèria de treball. Si això comporta el trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'empresa o afecta la seguretat o la salut laboral, pot ser considerada com a falta molt greu.

e) La negligència important en la conservació de la mercaderia, els articles de l'establiment, en l'uniforme o en els estris de treball.

f) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a l'ús propi les eines o els materials de l'empresa.

g) Discussions molestes amb els companys de treball en presència del públic.

h) Fumar en els llocs en què és prohibit, d'acord amb la senyalització existent.

i) La reincidència en la falta lleu, encara que sigui de naturalesa distinta, dins d'un trimestre i existint comunicació per escrit.

j) No aportar els comunicats de baixa, alta i confirmació de la incapacitat temporal, en el temps oportú.

3. Molt greus:

a) Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos, sense causa justificada.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevulla altra persona al servei de l'empresa que hi tingui relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o d'indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se un mateix, sense l'autorització expressa de l'empresa.

c) La simulació de malaltia o d'accident.

d) Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.

e) La manca notòria de respecte o de consideració al públic.

f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

g) El robatori, el furt o malversació comesos dintre o fora de l'empresa.

h) L'embriaguesa o la drogodependència manifestada en la jornada laboral.

i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

j) Els maltractaments de paraula i obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i al públic en general.

k) La manca continuada d'higiene i de neteja que puguin afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.

Article 47

Règim disciplinari i sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que es estipulat en aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació i de sou fins a dos dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i de sou de tres a set dies.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i de sou de vint-i-un a seixanta dies.

b) Acomiadament amb la pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

Article 48

Clàusula d'inaplicació salarial

Les empreses que acreditin unes pèrdues econòmiques en l'últim exercici fiscal, podran sol·licitar la inaplicació de l'increment salarial de l'any en curs per als treballadors. L'esmentada sol·licitud s'haurà de presentar a la Comissió Paritària, juntament amb els comptes de resultats i el balanç de l'últim any, supervisat per un censor jurat de comptes, així com una

memòria de la situació, un pla de viabilitat i el temps que sol·licita de suspensió. La Comissió Paritària decidirà sobre aquesta qüestió i indicarà en el seu informe la duració de la suspensió i el percentatge de la inaplicació de l'increment salarial.

Article 49

Comissió Paritària d'interpretació, vigilància i mediació

La interpretació, vigilància i totes aquelles activitats que portin a la eficàcia pràctica del Conveni, seran realitzades per una comissió paritària formada per 8 representants, 4 de la representació empresarial i 4 més de la representació dels treballadors. Aquests representants es nomenaran dins del primer mes a partir de la publicació del conveni.

La Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència, aquests seran designats lliurement per les parts.

La comissió tindrà les següents funcions específiques:

a) Interpretació autèntica del conveni

b) Arbitrar en les qüestions de conflicte que puguin sorgir en l'enquadrament o no de determinades empreses, en l'àmbit funcional del conveni.

c) Totes aquelles qüestions que, de mutu acord, li siguin sotmeses per les parts.

La intervenció de la comissió, en les matèries anteriors, serà preceptiva, sense perjudici de la llibertat que tenen les parts per poder acudir a l'autoritat o jurisdicció competent, un cop esgotat aquest tràmit.

Pel que fa al procediment d'actuació, cada part formularà a la seva respectiva representació, les qüestions que es creïn en relació amb els punts esmentats en l'enunciat de les funcions. D'aquestes qüestions es donarà trasllat a l'altra part, perquè ambdues parts, en un termini de 15 dies, a comptar des de la data de l'última comunicació, acordin l'assenyalament del dia i l'hora en què la Comissió es reuneixi per emetre l'informe corresponent. Els acords, que hauran de ser unànimes, es comunicaran als interessats mitjançant còpia de l'acta de la reunió.

La Comissió tindrà el seu domicili a l'avinguda Roma, 7, 6è, 43005, de Tarragona; si bé, pot reunir-se en qualsevol altre lloc, si així s'acorda prèviament.

Article 50

Dret suplentori

Per tot allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran per l'Estatut dels treballadors i les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que els siguin d'aplicació.

ANNEX

Taula salarial 2004

Categories	euros
<i>Grup professional 1</i>	
Personal de neteja	655,52
Treballador no qualificat de 16 anys	502,56
Treballador no qualificat de 17 anys	536,70
Vigilant	655,52

Categories	euros
<i>Grup professional 2</i>	
Auxiliar administratiu	655,52
Auxiliar de caixa	655,52
Ajudant	655,52
Xofer de primera	684,39
Xofer de segona	655,52
Dependent/a	655,52
Manipulador sala escorxadors	655,52
Mosso	655,52
Mosso especialitzat- Torero	684,39
Professional d'ofici- Oficial 1a	684,39
Professional d'ofici- Oficial 2a	655,52
Encarregat de reposició	655,52

Categories	euros
<i>Grup professional 3</i>	
Comptable, caixer	725,29
Encarregat d'establiment	711,62
Encarregat de secció	690,60
Encarregat general	918,66
Oficial administratiu	690,60
Programador	725,29
Secretari	707,64
Supervisor	829,30

<i>Grup professional 4</i>	
Titulat de grau mitjà	831,07
Titulat de grau superior	951,34
<i>Grup professional 5</i>	
Cap d'administració	865,74
Cap de compres	924,69
Cap de divisió	941,98
Cap de personal	924,69
Cap de vendes	914,23

<i>Grup professional 0</i>	
Director	1.065,76

Contracte per la formació

Aprenent -18 anys (34 hores) (1)

Aprenent +18 anys (34 hores) (1)

(1) El salari serà del 80% i del 90%, pel primer i segon any de contracte, de la categoria de referència en formació.

(04.355.130)

RESOLUCIÓ

TRI/3714/2004, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de nomenament de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808565).

Vist l'Acord de nomenament de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona subscrit per Asociación Empresarial del Taxi, Asociación d'Empreses de Vehicles amb Conductor, Asociación Barcelonesa de Empresarios Auto-Patronos Taxistas i UGT el dia 25 de novembre de 2004 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de