

va el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, s'ha de donar publicitat a les subvencions atorgades mitjançant la seva exposició al tauler d'anuncis de la Secretaria General del Departament de Treball i Indústria (c. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) i, en el supòsit de subvencions d'un import superior a 6.000 euros, s'han de publicar, a més, al DOGC. En tot cas, s'ha d'indicar el beneficiari, la quantitat concedida, les finalitats de la subvenció i el crèdit pressupostari al qual s'imputa.

Article 7

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ha de tenir coneixement de tot el procés de repartiment de les subvencions.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Resolució produirà efectes a partir de l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 16 de juny de 2004

JOSEP MARIA RAÑÉ I BLASCO
Conseller de Treball i Indústria
(04.167.049)

RESOLUCIÓ

TRI/1775/2004, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Las Iniciativas Hoteleras, SA (Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory), per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0808261).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Las Iniciativas Hoteleras, SA (Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de febrer 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 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Las Iniciativas

Hoteleras, SA (Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory), per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0808261) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 7 d'abril de 2004

p. s. (ART. 5 DECRET 326/1998, DE 24 DE DESEMBRE)

BEATRIU LABORI I SAMSÓ
Secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Las Iniciativas Hoteleras, SA (Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory), per al període 1.5.2003-30.4.2005.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre Iniciativas Hosteleras, societat anònima, i els delegats de personal del centre de treball Hotel Cristal Palace, d'acord amb el que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions del personal laboral que presta els seus serveis professionals al centre de treball Hotel Cristal Palace i Restaurant Pictory, situat al carrer Diputació, núm. 257 i 259, de Barcelona.

Article 3

Àmbit personal

D'acord amb el que preveu l'article anterior, s'entén per personal laboral regit per aquest Conveni col·lectiu el personal laboral fix o contractat temporalment al servei de l'empresa, llevat dels següents:

a) Dels que es dediquen simplement a exercir de consellers o de membres dels òrgans d'administració, sempre que la seva activitat en l'empresa només comporti la realització de funcions inherents a aquest càrrec.

b) Del personal d'alta direcció no inclòs en l'apartat anterior, i, en tot cas, del director de l'hotel o de qui, tot i no tenir reconeguda aquesta condició, faci de forma habitual funcions pròpies d'aquest lloc.

Article 4

Vigència, durada i pròrroga

4.1 Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de maig de 2003, i la seva durada és de 2 anys; per tant, finalitzarà el 30 d'abril de l'any 2005.

4.2 Finalitzada la seva vigència inicial, es continuarà prorrogant per períodes de dotze mesos, per reconducció tàcita.

4.3 Si qualsevol de les parts denuncia el Conveni, aquesta denúncia s'ha de fer de forma fefaent i dos mesos abans de la data del seu ven-

ciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues. Un cop denunciat el Conveni, i fins que no s'arribi a un acord exprés, cal mantenir en vigor, excepte en els aspectes en què de forma expressa i concreta es prevegin altres conseqüències.

4.4 En cas que sigui denunciat, i fins que no s'assoleixi un acord nou, s'han de mantenir les clàusules normatives del Conveni i en particular el sistema de percentatge de servei. Quant a la resta de condicions econòmiques, cal mantenir-les sense cap revaloració.

Article 5

Prelació de normes i valoració normativa

5.1 El Conveni col·lectiu per al sector d'hosteleria de Catalunya només és aplicable en les matèries a què les parts es remeten expressament en aquest Conveni.

5.2 Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment.

5.3 En cas que es declari la il·legalitat o nul·litat de qualsevol de les clàusules del Conveni, les parts s'obliguen a esmenar tan aviat com puguin els defectes que hagin motivat aquesta declaració, i fins que no s'arribi a un acord, és aplicable la resta del Conveni. Si no s'arriba a un acord, cal atènyer-se al que disposa l'article 7.

Article 6

Absorció i compensació

6.1 Els increments i les millores que experimenti aquest Conveni, o els que pugui experimentar en les renovacions successives, poden ser objecte d'absorció o compensació amb les condicions superiors que individualment puguin tenir reconegudes els empleats, llevat que en concedir-les s'hagi renunciat expressament a aquesta facultat.

6.2 Les variacions o les millores que en el futur pugui experimentar el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hosteleria i turisme de Catalunya només són aplicables al personal de l'Hotel Cristal Palace en les matèries a les quals les parts es remeten expressament. Si s'acorda aplicar al personal de l'Hotel Cristal Palace alguna de les condicions del Conveni col·lectiu per a la indústria d'hosteleria i turisme de Catalunya no prevista per les parts, cal procedir a la seva absorció i compensació amb les condicions superiors d'aquest Conveni.

Article 7

Mediació i arbitratge

A l'efecte de solucionar els conflictes que es puguin originar, col·lectius, plurals o individuals, totes dues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, se sotmeten expressament als procediments de mediació, arbitratge i conciliació regulats a l'Acord Interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, de 23 de gener de 1991, amb l'abast que a cada moment permeti el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8

Comissió Paritària

8.1 La Comissió Paritària es compon de tres membres de cada una d'elles representacions signants.

8.2 Les funcions de la Comissió Paritària són les següents: el seguiment del que s'ha pactat, ser informada mensualment sobre la facturació neta obtinguda per l'empresa i la resta de funcions que aquest Conveni li atorga.

CAPÍTOL 2

Classificació professional i contractació

Article 9

Classificació professional

El personal adscrit a aquest Conveni col·lectiu es classifica d'acord amb les categories i els grups professionals que preveu l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hoteleria. A aquestes categories i grups se'ls assigna algun dels nivells retributius que preveu l'article 21.

Article 10

Polivalència

Independentment de les funcions professionals específiques i de les habituals que resultin per aplicació de l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria, la polivalència de funcions de cada treballador dins del seu grup professional és total. Preferentment ha de fer les funcions pròpies i habituals de la seva categoria específica i les de la resta del seu grup professional, si li ho demanen, millor en ordre invers a l'antiguitat.

Article 11

Promoció professional

La promoció dels treballadors és decisió de l'empresa i es fa valorant com a criteris la formació, la preparació, la titulació, si s'escau, i l'antiguitat. L'empresa ha de justificar les raons de la seva decisió als treballadors que concorren a la promoció.

Article 12

Contractació

12.1 El contracte de treball es formalitza per escrit i en els termes que estableix l'Estatut dels treballadors.

12.2 Els contractes de treball es poden subscriure a l'empara de qualsevol de les modalitats que són vigents en el moment en què se subscriu.

12.3 En signar els contractes de treball pot estar present un representant legal dels treballadors a efectes informatius.

12.4 Els contractes de formació s'han d'ajustar a la normativa vigent, amb les particularitats següents:

a) La remuneració és el 70% dels complements que correspondrien a un treballador del nivell retributiu de la categoria objecte del contracte de formació.

b) En concloure el contracte de formació, si no es rescindeix el contracte, el treballador passa a formar part de la plantilla de personal fix.

c) Si en finalitzar el contracte temporal de formació l'empresa rescindeix el contracte, no es pot contractar un altre treballador sota la modalitat de contracte temporal de formació per ocupar el mateix lloc de treball.

d) El contracte de formació té una durada màxima de dos anys.

Article 13

Mobilitat

Si algun treballador és adscrit a un altre centre de treball de l'empresa, sens perjudici que s'a-

compleixin els tràmits previstos per a cada situació a l'Estatut dels treballadors, cal aplicar com a mínim les condicions següents:

a) S'ha de mantenir un període de negociació de 30 dies previ a l'efectivitat de la nova adscripció.

b) El treballador passa a percebre les retribucions del centre de treball de destinació, però cal respectar-li el salari assolit en el centre de treball d'origen.

c) La diferència al seu favor, en cas que n'hi hagi, se li ha de respectar en forma de complement personal no absorbible ni compensable. En cas que les parts acordin un ascens de categoria, aquest complement personal es pot compensar d'acord amb els termes en què es pacti.

d) Les revaloracions salarials s'efectuen seguint el mateix criteri en què s'incrementen els salaris en el centre de treball de destinació.

e) En cas que un treballador sigui adscrit a un altre centre de treball que no exigeixi un canvi de domicili, cal compensar-li el major temps que pugui invertir per desplaçar-se des del seu domicili fins al nou centre de treball mitjançant una compensació equivalent al salari ordinari d'aquest major temps invertit, llevat que les parts acordin alguna altra forma de compensació.

f) Els representants legals i sindicals dels treballadors tenen prioritat de permanència en el centre de treball d'origen.

CAPÍTOL 3

Temps de treball

Article 14

Jornada

La jornada ordinària de treball és de 1.784 hores anuals efectives.

La distribució de la jornada anual se sotmet als paràmetres següents:

14.1 La mitjana horària de la jornada és de 40 hores setmanals, regularitzables en períodes tancats de sis setmanes, en el decurs de les quals s'han de compensar les jornades que superin les 40 hores amb les inferiors, de manera que en aquest període de sis setmanes no es treballin més de 240 hores. Si el treballador té acumulades vuit o més hores d'excés, com a resultat d'haver fet una jornada setmanal superior a les 45 hores, les hores d'excés es compensaran amb jornades de descans correlatives a qualsevol dels dies de descans setmanal o festes dins del període de sis setmanes de referència.

Els treballadors que cursin estudis reglats o de formació professional tenen preferència perquè no s'ampliï la seva jornada ordinària per damunt de les 40 hores setmanals si aquesta coincideix amb l'horari lectiu.

14.2 La jornada pot ser contínua o partida i no pot superar el màxim de deu hores diàries. Cal respectar sempre els descansos intermedis de dotze hores entre jornades.

14.3 El descans setmanal és de dos dies consecutius.

14.4 En les jornades continuades, es pot fer un descans de 30 minuts, que computa com a jornada laboral efectiva.

14.5 Les hores que superin les 240 en el període de sis setmanes acordat, o les que superin les previstes en els horaris establerts, tenen la consideració d'hores extraordinàries, i es remuneren segons els preus que s'estableixen tot seguit per al primer any de vigència del Conveni:

Nivell 1: 15,00 euros.

Nivell 2: 15,00 euros.

Nivell 3: 13,51 euros.

Nivell 4: 11,26 euros.

Nivell 5: 9,75 euros.

Per a anualitats successives d'aquest Conveni, les hores extraordinàries es revaloren en els mateixos percentatges que el salari base.

14.6 El treball en hores extraordinàries només és obligatori en els casos que preveu l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. També són obligatòries les hores extraordinàries necessàries per cobrir l'absència imprevista d'un altre treballador, fins a un màxim de dues diàries.

14.7 L'empresa ha de facilitar mensualment als representants dels treballadors la relació de les hores extraordinàries treballades.

Article 15

Horaris

En el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, els horaris són els vigents fins a l'actualitat.

Article 16

Horaris, vacances i festes no recuperables

16.1 Les vacances tenen una durada de 30 dies naturals per als treballadors que acreditin un any d'antiguitat. El personal amb menys d'un any d'antiguitat ha de fer un nombre de dies de vacances proporcional al temps que porti treballant en el moment en què faci les vacances.

16.2 El nombre de festes no recuperables que el personal pot fer són les que anualment fixa el Departament de Treball.

16.3 Abans del 31 de desembre, l'empresa i la representació unitària dels treballadors han de negociar els horaris, el calendari laboral de vacances i les festes no recuperables de l'any següent.

16.4 En cas que la festa no recuperable es faci en una data diferent o coincideixi amb el descans setmanal, els treballadors han de percebre un complement retributiu equivalent al 50% del seu salari base diari. Aquesta compensació no es duu a terme en els casos en què la festa coincideixi amb una situació d'incapacitat temporal del treballador o amb les seves vacances.

Article 17

Llicències

17.1 Les llicències són les que regula el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya en el moment de la firma d'aquest Conveni.

17.2 A més, els treballadors poden disposar d'una llicència retribuïda per a assumptes propis de tres dies, per a la qual no es requereix cap justificació, i que ha de ser sol·licitada com a mínim una setmana abans. Aquesta llicència es redueix a un dia o a cap en cas que durant l'any natural anterior el treballador hagi causat una baixa mèdica o dues o més baixes mèdiques respectivament. Se n'exclouen del còmput les que siguin motivades per malalties que requereixin una hospitalització, accidents laborals o malalties professionals.

Article 18

Permis per a lactància

En els casos de lactància de fills, les reduccions de jornada que preveu l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors les poden gaudir indistin-

tament el pare o la mare, en cas que tots dos treballin.

Article 19 Excedències

Cal atènr-se al que a cada moment s'acordi en el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

CAPÍTOL 4 Condicions retributives

Article 20 Estructura retributiva

Els conceptes retributius de l'empresa són els següents: salari base, antiguitat, pagues extraordinàries, plus de conveni, plus de caixes fortes, plus de calçat, plusos de cambres de pisos i mossos d'habitacions, plus de transport, complement de nocturnitat, complement de manutenció, complement de vestuari, percentatge de serveis i complements personals.

La regulació d'aquests conceptes retributius, la seva quantia i, si s'escau, el règim de revalorització per als anys de vigència successius d'aquest Conveni, és el que consta en els articles següents.

Aquesta estructura retributiva constitueix un tot que comprèn de forma exclusiva i exclouent les condicions econòmiques del personal adscrit al Conveni, de tal forma que qualsevol alteració que pugui experimentar aquesta estructura per la incidència d'obligacions salarials, retributives o compensadores derivades d'altres fonts de dret no previstes expressament per les parts, són objecte de compensació i absorció amb les condicions superiors d'aquest Conveni.

Article 21 Nivells retributius

21.1 S'acorden cinc nivells retributius per als treballadors de les categories professionals que s'indiquen a continuació:

Nivell 1: cap de cuina, cap de recepció, comptable, cap d'administració, cap de manteniment, cap de menjador i governanta.

Nivell 2: cap de vendes, subgovernanta, segon cap de cuina, segon cap de recepció, segon cap de menjador i encarregat/ada de llenceria.

Nivell 3: recepcionista/comptable/conserge/caixer/a; telefonista, tènic/a de manteniment, cap de partida, cuiner/a, cafeter/a i cambrer/a.

Nivell 4: mosso d'equipatges, mosso d'habitacions, cambrer/a de pisos, netejador/a, personal de llenceria, ajudant de cuina, ajudant de recepció, fregador, ajudant de cambrer, i mosso d'economat i celler.

Nivell 5: treballadors de nou ingrés que acedeixin a la seva primera feina o que no tinguin experiència en el sector de l'hostaleria, durant els 12 primers mesos en què exerceixen la categoria per a la qual han estat contractats, sempre que se'ls assignin funcions previstes al nivell 4 o hagin prestat serveis en contracte de formació per a categories d'aquest nivell en les condicions previstes a l'article 12.4. Els treballadors d'aquest nivell tenen la condició de fixos de plantilla.

21.2 L'adscripció al nivell que correspongui d'una nova categoria no prevista en la relació anterior l'ha de dur a terme la Comissió Paritària.

Article 22 Salari base

22.1 Per al primer any de vigència del Conveni el salari base és el següent:

Nivell 1: 1.575,79 euros.

Nivell 2: 1.418,22 euros.

Nivell 3: 1.339,42 euros.

Nivell 4: 1.069,29 euros.

El salari base del nivell 5 és el que fixi a cada moment el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya, per al nivell 5, en els establiments del grup A).

22.2 En el segon any de vigència del Conveni, i, si s'escau, en les seves pròrrogues successives, en cas que el Conveni no sigui denunciat per cap de les parts, el salari base dels nivells 1 al 4 s'actualitzen en el mateix percentatge en què es revalora el salari base del Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya, amb una millora de 0,5 punts.

Article 23 Antiguitat

Respecte al complement d'antiguitat, cal atènr-se al que a cada moment disposa el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

Article 24 Pagues extraordinàries

Els treballadors adscrits a aquest Conveni perceben dues pagues extraordinàries, una el 15 de juliol i l'altra el 15 de desembre, la quantia de les quals és la suma del salari base i el complement d'antiguitat.

A l'efecte de la seva meritació, la paga de juliol comprèn de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent, i la de desembre de l'1 de gener al 31 de desembre.

Article 25 Plus de conveni

25.1 El plus de conveni substitueix íntegrament els antics complements de recepcionista, mosso d'equipatge/personal de garatge, i salons (personal de sala), per a les categories o seccions corresponents.

25.2 El plus consisteix en el repartiment igualitari entre tots els membres de cada una de les categories o seccions indicades, d'una quantitat fixa mensual. L'import d'aquest plus s'ha calculat sobre la base de les mitjanes meritades el 1997 pels complements substituïts.

En el moment de la firma d'aquest Conveni, els imports mensuals del plus de conveni per a les diferents categories o seccions de referència són els següents:

Secció: recepció.

Categories: cap de recepció, 2n cap de recepció, recepcionista, caixers i telefonistes.

Nombre de membres: 10.

Import mensual: 96,56 euros.

Fix mensual: 965,60 euros.

Categoria: mosso d'equipatges.

Nombre de membres: 5.

Import mensual: 57,93 euros.

Alçat mensual: 289,65 euros.

Secció: personal de sala.

Categories: màitre, 2n màitre i cambres.

Nombre de membres: 12.

Import mensual: 77,27 euros.

Alçat mensual: 927,24 euros.

A partir del segon any inclòs de vigència del Conveni, el plus es revalora anualment, aplicant al valor que hagi assolit en l'anualitat precedent el percentatge en què s'incrementa el salari base del Conveni col·lectiu per a la indústria de l'hostaleria i turisme de Catalunya, amb una millora de 0,5 punts.

25.3 Si algun dels treballadors que percep el plus de conveni deixa de prestar serveis a l'empresa, l'import total del plus a repartir en la categoria o secció es disminueix segons la quantia que correspon a aquest treballador.

25.4 Si s'incrementa el nombre de treballadors que presten serveis en qualsevol de les categories de les seccions de referència, la quantitat fixa no augmenta, sinó que es reparteix entre el conjunt de treballadors, fins i tot en el cas que abans ja s'hagués reduït en aplicació del que preveu el paràgraf anterior.

25.5 El plus de conveni es percep segons la part proporcional del temps de prestació efectiva de serveis que acrediti cada treballador durant l'any en la secció o la categoria de referència. A aquest efecte, es computen com a prestació efectiva de serveis els períodes d'incapacitat temporal derivats d'accident de treball, malaltia professional o malaltia comuna que requereixi hospitalització.

Article 26 Plus de caixes fortes

Provisionalment, el plus de caixes fortes es continua meritant i percebent de forma diferenciada però amb el mateix sistema de proporcionalitat que es regula a l'article anterior per al plus de conveni; a aquest efecte, l'import mensual global inicial és de 198,33 euros, i la secció de referència la de recepció. En el moment en què l'empresa deixa de facturar aquest servei als seus clients, el plus de caixes fortes es deixa de percebre i s'extingeix amb caràcter general.

Article 27 Plus de calçat

El mes de maig l'empresa abona a cada treballador un plus de calçat de 33,29 euros a l'any.

Article 28 Plus de cambres de pisos i mossos d'habitacions

Les cambres de pisos i els mossos d'habitacions perceben el complement establert a cada moment per a aquesta categoria professional en el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

Article 29 Plus de transport

29.1 L'empresa abona un plus de transport en les mateixes condicions i àmbit subjectiu que a cada moment prevegi el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

29.2 A tots els treballadors que facin la seva jornada de forma partida, se'ls abonen 10,82 euros mensuals per compensar el major nombre de desplaçaments que han de fer.

Article 30 Complement de nocturnitat

L'empresa abona un complement de nocturnitat, equivalent al 25% del salari base més el plus de conveni, independentment de la naturalesa del lloc de treball, per a les hores treballades entre les 22 h i les 6 h.

Article 31*Complements de manutenció i vestuari*

L'empresa abona els complements de manutenció i vestuari en les mateixes condicions i àmbit subjectiu que a cada moment prevegi el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

Article 32*Percentatge de servei*

32.1 Els treballadors meriten un complement salarial denominat percentatge de servei, la quantia global del qual per a tota la plantilla equival al 13,04% de l'increment que experimenti la facturació neta durant l'any natural, respecte a l'any natural anterior. Per calcular la facturació neta es resten les comissions per intermediació.

32.2 El percentatge de servei es reparteix entre el total dels treballadors de l'empresa basant-se en un sistema d'assignació de punts per nivells retributius, segons l'escala següent:

Nivell 1: 2 punts.

Nivell 2: 1,8 punts.

Nivell 3: 1,7 punts.

Nivell 4: 1,45 punts.

Nivell 5: 1,25 punts.

32.3 El nombre de punts a computar a l'efecte de determinar el valor/punt, que ha d'actuar com a divisor del percentatge de servei global per a tota la plantilla, és sempre de 90 punts, independentment del nombre de treballadors i les categories que hi hagi a l'empresa a cada moment. La quantia anual del complement per a cada treballador és el resultat de multiplicar el valor/punt així calculat pel nombre de punts, segons l'escala anterior.

32.5 El complement de percentatge de servei s'abona el 15 de febrer de l'any natural següent al de la seva meritació, i únicament en la part proporcional del temps de prestació efectiva de serveis que acrediti cada treballador durant l'any. A aquest efecte, es computen com a prestació efectiva de serveis els períodes d'incapacitat temporal derivats d'accident de treball, malaltia professional o malaltia comuna que requereixi hospitalització.

32.6 Aquest complement no té caràcter acumulatiu amb el d'anys anteriors i es calcula *ex novo* cada any, en funció de l'increment de facturació net que s'hi hagi produït respecte al de l'any anterior.

32.7 A l'efecte d'aplicar el percentatge de servei, els increments de facturació derivats de l'ampliació de l'hotel amb futurs annexos o punts de venda diferents dels que preveu la facturació fins a la firma d'aquest Conveni es computen de la manera següent:

Per al primer any de funcionament, el 25% de l'increment de la facturació.

Per al segon any de funcionament, el 50% de l'increment de la facturació.

Per al tercer any de funcionament, el 75% de l'increment de la facturació.

Per al quart any de funcionament, el 100% de l'increment de la facturació.

CAPÍTOL 5*Millora de les prestacions de la Seguretat Social***Article 33***Millores en situació d'incapacitat temporal*

33.1 El treballador en situació d'incapacitat temporal té dret, com a millora voluntària de

les prestacions a càrrec de la Seguretat Social, durant un temps màxim de dotze mesos a comptar de la data de la baixa, als complements següents:

a) En cas que la incapacitat temporal sigui derivada d'accident laboral o de malaltia comuna que requereixi hospitalització, l'empresa complementa la quantitat bruta necessària per tal que, practicades les deduccions que corresponguin, el treballador percebi el 100% del salari diari net del mes anterior al de la baixa.

b) En cas que la incapacitat temporal sigui derivada de malaltia comuna que no requereixi hospitalització:

b.1. Si és la primera baixa de l'any natural, l'empresa complementa la quantitat bruta necessària per tal que, practicades les deduccions que corresponguin, el treballador percebi el 100% del salari diari net del mes anterior durant els set primers dies. Durant els dies següents, s'aplica el criteri previst a l'apartat següent.

b.2. En les baixes successives de l'any natural, l'empresa complementa la quantitat bruta necessària per tal que, practicades les deduccions que corresponguin, el treballador percebi el 80% del salari diari net del mes anterior al de la baixa, a partir del 16è dia al 30è de baixa, i el 100% del salari diari net a partir del 31è.

33.2 Per calcular l'abonament dels complements previstos en els apartats a) i b) del número anterior d'aquest article, no es computen les pagues extraordinàries a l'efecte de determinar el salari mensual net de referència, i si en el mes anterior a l'inici de la baixa s'hagués percebut el complement de percentatge de servei, es pren com a referència el mes anterior a aquest.

33.3 En l'abonament de les gratificacions extraordinàries no es produeix cap reducció amb motiu de la situació d'incapacitat temporal en què incorri el treballador.

Article 34*Jubilació*

Respecte a la jubilació obligatòria i als premis per jubilació i invalidesa permanent, és aplicable la normativa vigent a cada moment en el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

CAPÍTOL 6*Règim disciplinari***Article 35***Normativa aplicable*

En matèria de règim disciplinari i sancionador, cal atènyer-se al que disposa l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria que sigui vigent a cada moment.

Article 36*Acomiadament disciplinari*

L'acomiadament disciplinari ha de ser comunicat per escrit al treballador en el moment en què tingui efecte.

Article 37*Faltes greus i molt greus*

En cas de falta greu o molt greu, s'anul·la la sanció imposada al treballador si a l'empresa li consta la seva afiliació a un sindicat, si prèviament no ha tramitat un expedient disciplinari amb audiència de la secció sindical a la qual pertanyi.

Article 38*Expedient disciplinari*

38.1 L'expedient disciplinari es tramita per escrit i la seva iniciació s'ha de comunicar a la secció sindical i a l'interessat, i cal donar-los audiència per tal que en el termini de cinc dies al·leguin el que creguin convenient i, si s'escau, proposin mitjans de prova.

38.2 En cas d'incompliment de qualsevol dels requisits previstos en els apartats anteriors, l'expedient disciplinari es considera no tramitat.

38.3 Durant la fase d'instrucció dels expedients disciplinaris, l'empresa pot suspendre cautelarment de feina els treballadors afectats, sens perjudici del seu dret a la retribució. En cas que algun dels treballadors afectats sigui representant legal dels treballadors, la suspensió de feina s'entén sens perjudici dels drets de representativitat que ostenti per raó del seu càrrec.

CAPÍTOL 7*Drets de la representació dels treballadors***Article 39***Dotació als representants legals dels treballadors*

Amb caràcter anual i naturalesa social, la representació unitària dels treballadors té dret a una dotació per un import de 1.014,30 euros, revisable anualment segons l'IPC, que es lliuren el 14 d'abril. El Comitè ha de vetllar per la seva destinació i ocupació.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En el mes de febrer de 2004, l'empresa ha d'abonar la diferència des del dia 1 de maig de 2003 fins al 31 de gener de 2004, entre el salari fixat en aquest Conveni i el pagat efectivament, en concepte d'endarreriments.

A aquests efectes, s'han de descomptar, compensar i regularitzar en la nòmina de febrer de 2004, les quantitats abonades a compte del salari fixat en aquest Conveni col·lectiu.

2. Cànon de negociació

A fi de compensar les despeses originades a la part social, amb motiu de la negociació d'aquest Conveni col·lectiu, s'estableix un cànon de negociació de conveni, per un import de 20 euros, que s'abonen una sola vegada. Aquest import es descompta de la nòmina dels treballadors corresponent al mes de febrer de 2004, i es transfereix a la representació unitària dels treballadors per a la seva distribució immediata entre les seccions sindicals negociadores.

(04.133.094)

*

**PARLAMENT
DE CATALUNYA**

SINDICATURA DE COMPTES

RESOLUCIÓ

de 17 de juny de 2004, de nomenament de funcionaris/àries uixers/eres com a resultat del procés selectiu codi CO-EI/03, convocat per Resolució de 7 d'abril de 2003.

Atesa la Resolució de 7 d'abril de 2004, de convocatòria de concurs oposició per a la provisió de diverses places de la Sindicatura de Comptes de Catalunya (DOGC núm. 3866 i BOPC núm. 415);

Vista la proposta de 3 de maig de 2004 formulada pel tribunal qualificador del procés selectiu per al nomenament de funcionaris de l'especialitat d'uixer/a;

Vista la documentació presentada pels aspirants proposats, els quals acrediten que reuneixen els requisits i condicions establerts en els apartats 7.7 i 7.8 de les bases de la convocatòria;

Vist el resultat de l'acte públic d'adjudicació de les places vacants previst en l'apartat 8 de les bases de la convocatòria, realitzat de conformitat amb el que preveu la relació de llocs de treball de la Sindicatura de Comptes de Catalunya publicada en el DOGC núm. 3116, de 7.4.2000;

En ús de les atribucions que em confereix l'article 16.d) de la Llei 6/1984, de 5 de març, modificada per la Llei 15/1991, de 4 de juliol, i per la Llei 7/2002, de 25 d'abril,

RESOLC:

—1 Nomenar les persones que figuren en l'annex d'aquesta Resolució funcionàries del grup E en l'especialitat d'uixer/a de la Sindicatura de Comptes de Catalunya amb destinació definitiva en els llocs de treball que s'especifiquen.

—2 Notificar aquesta Resolució a les persones interessades i publicar-la en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i en el *Bulletí Oficial del Parlament de Catalunya*.

—3 Els aspirants nomenats funcionaris disposaran de trenta dies hàbils per a prendre possessió del lloc obtingut, comptats a partir de l'endemà de la data de recepció de la notificació de la Resolució de nomenament.

—4 Contra aquesta Resolució, que exhaureix la via administrativa, els interessats poden interposar recurs potestatiu de reposició davant el síndic major en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva notificació, o de la seva publicació en l'últim diari oficial (BOPC o DOGC) en què aquesta Resolució s'hagi publicat, o directament recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la seva notificació, o de la seva publicació en l'últim diari oficial (BOPC o DOGC) en què aquesta Resolució s'hagi publicat, de conformitat amb el que preveuen els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, i l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Barcelona, 17 de juny de 2004

JOAN COLOM I NAVAL
Síndic major

ANNEX

Nom i cognoms: Eduard Vilajoliu i Real.
DNI núm.: 37.632.947-W.
Lloc de treball: uixer/a.
Nivell de destinació: 12.

Nom i cognoms: Albert Tomba i Carulla.
DNI núm.: 46.748.821-X.
Lloc de treball: uixer/a.
Nivell de destinació: 12.

(04.174.088)

*

**DEPARTAMENT
DE LA PRESIDÈNCIA****RESOLUCIÓ**

PRE/1773/2004, de 21 de juny, de cessament del senyor Ildefons Prat Alsina com a gerent de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, organisme autònom adscrit al Departament de la Presidència.

Atès que per la Resolució CLT/865/2003, de 3 d'abril, es va nomenar el senyor Ildefons Prat Alsina gerent de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (DOGC núm. 3864, de 14.4.2003);

Atès que mitjançant el Decret 195/2004, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 4079, de 26.2.2004), en el seu article 3.4 l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya s'adscriu al Departament de la Presidència;

Vista la proposta del director de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya;

Atès el que estableix l'article 99 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i de promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

En ús de les atribucions que em confereix la normativa vigent,

RESOLC:

El senyor Ildefons Prat Alsina cessa com a gerent de l'Institut Nacional d'Educació Física, organisme autònom adscrit al Departament de la Presidència, amb efectes del dia 30 de juny de 2004, i se li agraeixen els serveis prestats.

Barcelona, 21 de juny de 2004

P.D. (Resolució d'1.3.2004, DOGC de 5.3.2004)

RAIMON CARRASCO I NUALART
Secretari general del Conseller en Cap

(04.168.133)

*