

## DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

### RESOLUCIÓ

*TRI/2488/2004, de 28 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, per al període 1.5.2004-30.4.2006 (codi de conveni núm. 0812902).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 d'abril 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 Hotel Fira Palace, SA, per al període 1.5.2004-30.4.2006 (codi de conveni núm. 0812902) 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, 28 de maig de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, per al període 1.5.2004-30.4.2006*

#### Article 1

##### *Àmbit funcional*

El present Conveni col·lectiu afecta i obliga el centre de treball amb denominació comercial Hotel Fira Palace de l'empresa Hotel Fira, SA situat a la ciutat de Barcelona.

Així mateix s'inclou en el present Conveni l'activitat de servei d'àpats (prestació de serveis de restauració a tercers) mitjançant acords, tant si s'utilitzen les instal·lacions pròpies com alienes.

#### Article 2

##### *Àmbit personal*

Aquest Conveni afecta tots els treballadors

que componen o componguin durant la seva vigència la plantilla del centre de treball Hotel Fira Palace de l'empresa Hotel Fira, SA situat a la ciutat de Barcelona, a excepció dels compresos en l'article 1, apartats c), f) i g), i a l'article 2, apartat 1, del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

#### Article 3

##### *Àmbit temporal*

Les condicions pactades al present Conveni entren en vigor el dia següent al de la seva firma, amb independència del seu trasllat al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per al seu registre i homologació.

La seva durada és de 24 mesos, de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2006, excepte les clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

#### Article 4

##### *Normativa supletòria*

En tot el no regulat al present Conveni, amb caràcter subsidiari cal atènyer-se al que disposen el Conveni col·lectiu de la indústria hoteletera d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya, l'Ordre de 28 febrer de 1974, l'Estatut dels treballadors, el segon Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria (ALEH), signat a Bilbao el 27 de maig 2002, i la legislació laboral vigent aplicable.

#### Article 5

##### *Categories*

Les diverses categories enquadrades als seus respectius nivells figuren a l'annex 1 del present Conveni.

#### Article 6

##### *Departament de consergeria, recepció, telefonistes*

Es procedeix a la unificació funcional per grups professionals de les categories enquadrades en aquests de les seccions de consergeria, recepció i telefonista de primera. En conseqüència les funcions específiques definides i desenvolupades en l'Ordre de 28 de febrer de 1974 per a les esmentades categories queden englobades i fusionades en els seus respectius estatus.

Partint del principi d'organització i direcció d'empreses, les esmentades funcions han de ser alternades de forma exclusiva o compartida en funció de les necessitats de servei que hi hagi.

Telefonista de segona: la seva funció és únicament i exclusivament l'atenció del telèfon.

#### Article 7

##### *Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional al si de l'empresa queda enquadrada i autoritzada segons els termes i límits que faculden l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i la normativa concordant.

#### Article 8

##### *Retribucions*

Salari mensual: està format per salari base, plus manutenció, antiguitat consolidada i plus voluntari (per a qui actualment el percebi).

Les retribucions s'han de fer efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris. No és preceptiva la firma del treballador/a en el cas que el pagament es faci mitjançant transferència bancària.

Plus de transport: l'han de percebre tots els treballadors de l'hotel amb el mateix import que

estableix el Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya. Per a tots els treballadors que tinguin el torn partit aquest plus ha de ser doble. Es considera torn partit el que tingui com a mínim 3 hores de descans entre torn i torn i el seu cobrament està supeditat a la seva realització efectiva. Aquest import no forma part de les pagues extres d'estiu i Nadal.

Plus de calçat: l'ha de percebre tot el personal que utilitzi uniforme i no rebí de l'empresa calçat de seguretat. L'import és de 5 euros bruts al mes el primer any de vigència del Conveni i de 7 euros bruts al mes el segon. Aquests imports no formen part de les pagues extres d'estiu i Nadal.

Plus cambres de pis: aquest personal, a més del mosso de pisos, ha de percebre aquest import com a complement personal, import igual al que figura a l'apartat 3 del Conveni col·lectiu del sector d'hoteleria de Catalunya. Aquest import no forma part de les pagues extres d'estiu i Nadal.

Menyscapte de diners: tot el personal afectat ha de percebre el primer any de vigència del Conveni la quantitat de 25 euros bruts al mes i el segon any, 50 euros bruts al mes. Aquests imports no formen part de les pagues extres d'estiu i Nadal (vegeu l'annex 4).

Plus de control i seguretat: el personal adscrit en aquest servei, ha de percebre el primer any de vigència del Conveni la quantitat de 30 euros bruts mensuals i el segon any, 50 euros bruts mensuals com a complement per les funcions que actualment desenvolupa. Aquests imports no formen part de les pagues extres d'estiu i Nadal.

Gratificacions extraordinàries: paga d'estiu i paga de Nadal.

Cada una inclou el salari base, antiguitat consolidada, plus manutenció i plus voluntari. El seu abonament es fa el 15 de juny i el 20 de desembre, respectivament.

Les esmentades pagues es meriten per anys; la d'estiu es merita del 15 de juny al 14 de juny de l'any següent i la de Nadal, del 20 de desembre al 19 de desembre de l'any següent.

Els treballadors que ingressin o cessin en el transcurs de l'any han de percebre les gratificacions extraordinàries prorratejades segons el temps realment treballat.

Les gratificacions extraordinàries pactades en aquest apartat s'han de revisar del mateix import que la de la resta dels conceptes retributius.

Increment salarial del primer any de vigència

Amb efectes des de l'1 de maig del 2004 i fins al 30 d'abril de 2005 són d'aplicació els salaris que figuren als annexos corresponents, ja incrementats en un 3% respecte als salaris vigents en data 30 d'abril de 2004. En el cas que l'índex de preus de consum (IPC) establert per INE el 30 d'abril 2005 tingui un increment superior als increments pactats respecte al 30 d'abril del 2004, s'ha de fer una revisió salarial, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excess sobre la indicada xifra.

Per dur-lo a terme s'han de prendre com a referència els salaris i les taules utilitzats en els augmentats pactats per al primer any de vigència i l'esmentat excés ha d'incrementar les taules i salaris del Conveni a partir del 1 de maig del 2004, per tant, amb efectes retroactius. En el cas d'IPC negatiu, no s'ha de detreure cap import salarial.

**Increment salarial del segon any de vigència**  
Amb efectes des de l'1 de maig del 2005 i fins al 30 d'abril de 2006 s'han d'incrementar els conceptes econòmics del Conveni vigent fins al 30 d'abril de 2006 segons l'IPC previst. En el cas que l'INE en data 30 d'abril de 2006 estableixi un increment major al pactat, s'ha de fer una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància, per tant, amb efectes retroactius.

#### Article 9

##### *Manutenció*

El complement salarial en espècie per manutenció és el que fixa el Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya. Temen dret a l'esmentat complement tots els treballadors/ores que prestin serveis a l'hotel.

La representació legal dels treballadors ha de vetllar perquè el menjar sigui variat a fi d'evitar la monotonia. Als treballadors que tinguin necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls ha de confeccionar el menú dietètic previst pel metge de la Seguretat Social. Així mateix s'ha de respectar en aquest sentit les creences i els costums dels treballadors/ores que excloquin algun tipus d'aliment.

#### Article 10

##### *Jornada de treball*

Per a cada un dels 2 anys de vigència del present Conveni s'estableix una jornada laboral màxima de 1.800 hores de treball efectiu.

S'estableix un descans setmanal de 2 dies ininterromputs i es garanteix com a mínim un cap de setmana al mes per a tots els empleats/ades. En cap cas s'han de superar els 8 dies de treball continuat entre descans i descans. Pel que fa a la regulació de les hores extres, ambdues parts es remeten a l'article 35 del text refós de l'Estatut dels treballadors i especialment a l'article 34 del vigent Conveni col·lectiu d'hoteleria.

#### Article 11

##### *Horaris i calendaris*

Els horaris i calendaris laborals s'han d'establir anualment abans del 31 de desembre mitjançant negociació amb la representació legal dels treballadors. Això no obstant, en cada departament s'han de penjar els horaris de les tres setmanes següents. Si una vegada establerts s'han de modificar per qualsevol necessitat de caràcter productiu o organitzatiu, aquesta modificació s'ha de negociar amb la representació legal dels treballadors. En el cas de desacord, ambdues parts s'han de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 12

##### *Llicències*

S'estableix una llicència per assumptes propis de 2 dies retribuïts a l'any per als 2 anys de vigència del present Conveni. És obligació sol·licitar aquesta llicència amb una antelació mínima de 4 dies.

Es disposa d'1 dia per bateig i/o comunió de fills i néts. Se n'ha de gaudir en la data sol·licitada i en cap cas s'ha de modificar el descans setmanal per fer-lo coincidir amb l'esmentada llicència. En el cas que, per l'ordre dels descansos setmanals, el descans coincideixi amb l'esdeveniment, el permís ha de quedar absorbit.

#### Article 13

##### *Vacances i festes no recuperables*

Els treballadors afectats pel present Conveni han de gaudir de 30 dies naturals ininterromputs a l'any, llevat de pacte en contra entre l'empresa i el treballador. Els treballadors que no tinguin 1 any de treball efectiu tenen dret a gaudir de la part proporcional. Els anys es compten de gener a desembre.

El període de vacances inclou juny, juliol, agost i setembre.

L'inici del període de vacances no pot coincidir amb el dia de descans setmanal, i en aquest cas s'han de considerar iniciades les vacances el dia següent a l'esmentat descans setmanal. Si la data de reincorporació al treball coincideix, sense solució de continuïtat, amb el dia de descans setmanal, aquest s'ha de respectar i s'ha de reiniciar el treball una vegada complert l'esmentat descans. Això no obstant, quan això impedeixi que un altre company iniciï les vacances en la data prevista, s'han de guardar els dies de descans i s'han de gaudir en un altre moment dins de l'any natural, tant els de l'inici com els de la fi del període de vacances.

Per al gaudi de les festes no recuperables s'estableixen 3 opcions:

1. Set dies són elegits pel treballador i 7 dies, per l'empresa. En el cas que es facin 7 dies seguits s'ha de respectar el descans setmanal, i la data límit de comunicació és el 30 de gener de l'any en curs, comunicació que han de fer ambdues parts.

2. Es gaudeix de totes les festes juntes en un període determinat de l'any. En aquest cas, l'empresa ha de respectar el descans setmanal i ha d'acumular-lo al nombre de festes a gaudir. Les dates de gaudi les ha de seleccionar l'empresa fins al 31 de desembre.

3. Qualsevol altra opció que s'acordi entre el treballador i el cap del departament.

De les festes no recuperables no es pot gaudir de juny a setembre pel fet que és període de vacances.

#### Article 14

##### *Contractació*

Cal atènyer-se al regulat pel Conveni col·lectiu de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya i l'Estatut dels treballadors.

S'han d'utilitzar les ETT per cobrir necessitats temporals de personal d'acord amb el que preveu la llei. S'ha de lliurar la còpia dels contractes de posada a disposició als representants legals dels treballadors.

#### Article 15

##### *Malaltia i accident*

Cal atènyer-se al regulat pel Conveni col·lectiu de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya, a l'article 45, a excepció de la situació d'IT derivada de malaltia comuna.

Per a aquesta eventualitat, durant els 2 anys de vigència del Conveni, l'empresa ha de complementar fins al 100% del salari en la primera situació d'IT derivada de malaltia comuna que s'esdevingui en tot el període; a la segona o posteriors se'ls ha d'aplicar el que determina l'article esmentat del Conveni col·lectiu del sector.

En el cas que a la fi del primer any de vigència l'índex d'absentisme per IT derivada de malaltia comuna sigui superior al que hi hagi a l'inici de la vigència del Conveni en data 1 de maig de 2004, l'empresa es reserva l'opció de

retirar aquesta millora de les condicions generals del present Conveni. Aquest còmput s'ha de fer per a la seva revisió per tot el període 1.5.03-30.4.04 en comparació amb el període 1.5.04-30.4.05.

S'ha de concedir fins al 100% del salari real a totes les treballadores que, arribat l'últim mes d'embaràs, estiguin en situació d'IT derivada de malaltia comuna.

#### Article 16

##### *Mobilitat funcional temporal per embaràs*

Quan una treballadora estigui indisposada i no pugui exercir les comeses bàsiques del seu lloc de treball pel fet d'estar en estat i per aquest motiu sol·liciti el canvi de lloc de treball, l'empresa ha d'intentar atendre la seva petició adequant-ne la prestació de servei a altres comeses que no siguin contraindicades a la seva situació, amb el respecte de les condicions econòmiques.

#### Article 17

##### *Règim sancionador*

Pel que fa a faltes i sancions, ambdues representacions es remeten al règim establert al Conveni col·lectiu de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya i l'ALEH signat a Bilbao en data 27 de maig de 2002.

En el cas que els treballadors cometin faltes molt greus o d'acomiadament, l'empresa ha d'incoar expedient contradictori.

#### Article 18

##### *Seguretat i salut*

Són d'aplicació totes les disposicions legals vigents de compliment obligatori en totes les matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, i s'han de seguir els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents de la Generalitat de Catalunya.

Sempre que tingui lloc un accident, s'ha de facilitar una còpia de l'informe al treballador lesionat i una altra al Comitè de Seguretat i Salut, el qual ha de guardar reserva i s'ha d'antènyer al que estipula la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

#### Article 19

##### *Hores sindicals*

Cal atènyer-se al regulat a l'article 48 del Conveni col·lectiu de Catalunya.

Als departaments o seccions en què prestin serveis els representants dels treballadors, quan aquests s'absentïn pel fet d'utilitzar el crèdit horari, l'empresa ha de cobrir els llocs de treball que ocupen pel sistema de contractació que es consideri més oportú dins del marc legal.

En el cas que calgui absentar-se de l'empresa per fer funcions sindicals, s'ha d'avisar l'empresa amb 48 hores d'antelació a l'esmentada sortida, excepte en el cas imprevist o urgència.

#### Article 20

##### *Reunions de Comitè*

L'empresa i els representants dels treballadors s'obliguen a fer una reunió cada 2 mesos dins la segona setmana del mes corresponent, en la qual s'han de determinar les dates per a la solució dels conflictes plantejats, si s'escau.

#### Article 21

##### *Condicions*

Totes les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu d'empresa, considerades en

conjunt i en còmput anual, compensen i absorbeixen les que hi hagi en el moment de l'entrada en vigor, sigui quin sigui el seu origen o causa. Igualment poden ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal i contracte individual que es puguin aplicar posteriorment. Amb el sistema retributiu implantat queden particularment compensats i absorbits, en tot l'abast i contingut, tots els plusos individuals o col·lectius que fins ara es retribuïen a l'empresa, llevat dels recollits al vigent Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya.

#### Article 22

##### Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors s'estableix la Comissió Paritària per a la vigència del Conveni, perquè es compleixin les qüestions que deriven de l'aplicació del present Conveni col·lectiu. Està composta per 3 representants del Comitè d'Empresa signants del present Conveni i 3 representants de la Direcció, designats per cada representació respectivament.

La composició és la següent:

Per la representació de l'empresa: Francesc Solé Marsà, José Moreno Rodríguez i Imma Galcerán Peiró.

Pel Comitè d'Empresa: Pedro Gil Arjona, Kamel Alouane i Carmen Araez Giménez.

a) Són funcions de la Comissió Paritària: interpretar totes les clàusules del Conveni; vigilar el compliment dels pactes; estudiar, proposar i, si escau, decidir les qüestions que, derivades de l'aplicació del present Conveni, plantegin la Direcció de l'empresa, els representants legals o sindicals dels treballadors o els treballadors; actualitzar el contingut del present Conveni per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius, i qualsevol altra funció que expressament li atribueixi el Conveni.

b) Les decisions de la Comissió Paritària s'han de prendre per majoria de cada una de les parts representades i les seves discrepàncies s'han de resoldre a través del procediment de mediació i conciliació davant del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a Barcelona.

#### Article 23

##### Publicitat del Conveni

L'empresa ha d'exposar als taulers d'anuncis del centre de treball un exemplar complet del text convencional del Conveni i de les resolucions interpretadores que adopti la Comissió Paritària. També ha de lliurar una còpia del Conveni en un termini no superior a 30 dies des de la seva signatura.

#### Article 24

##### Normalització lingüística

Els anuncis per al personal i les comunicacions internes han de ser redactats en català i en castellà. Així mateix s'ha de complir el previst en la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística.

Cànon de negociació

Amb l'objecte de compensar les despeses originades per la part social amb motiu de la negociació del present Conveni col·lectiu s'estableix un cànon de negociació de conveni per un import de 50 euros, que s'ha d'abonar d'una sola vegada. S'ha de descomptar de la primera nòmina dels treballadors que percebin l'augment de conve-

ni. L'esmentada quantitat ha de ser transferida al Comitè d'Empresa perquè sigui distribuïda immediatament entre les seccions sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Respecte al personal de bugaderia, l'empresa comunica que accepta passar el personal d'aquest departament al nivell 5 d'aquest Conveni d'empresa. Aquest pas s'ha de fer durant els 2 anys de vigència el present Conveni. El primer any se li ha de mantenir la categoria i el salari actuals i s'ha d'afegir al seu salari el 50% de la diferència respecte al nivell 5 del Conveni d'aquesta empresa. El segon any, se li ha de passar directament a la categoria de bugaders/eres amb el salari corresponent.

#### ANNEX 1

##### Categories

##### Nivell 1

Cap de recepció  
Comptable general  
Cap de cuina  
Primer cap de menjador  
Cap de sala  
Primer encarregat de bàrman  
Governant general  
Cap de manteniment

##### Nivell 2

Interventor  
Oficial de comptabilitat  
Segon encarregat de bàrman  
Segon cap de sala  
Segon cap de menjador  
Segon cap de cuina  
Segon cap de recepció  
Encarregat de treballs  
Cap de sector  
Caixer administratiu  
Segon cap de manteniment  
Cap de partida  
Programador informàtic  
Oficial de manteniment

##### Nivell 3

Telefonista primer  
Cambrejador servei de cambres  
Cambrejador  
Recepcionista  
Cuiner  
Encarregat llenceria o bugaderia  
Facturista menjador  
Caixer menjador  
Subgovernant  
Encarregat d'economat i celler  
Oficial segona administració

##### Nivell 4

Telefonista segon  
Cellerer  
Ajudant de cuina  
Cambrejador de pisos  
Cafeter  
Ajudant cambrejador  
Ajudant cambrejador servei de cambres  
Auxiliar administració  
Ajudant de recepció  
Porter d'accés  
Porter de serveis  
Ajudant de manteniment

Mosso d'equipatges  
Mosso de cambres  
Personal de control i seguretat  
Grum major de 18 anys

##### Nivell 5

Marmitó  
Personal de llenceria, bugader, planxador  
Mosso neteja  
Fregador  
Mosso de magatzem  
Ajudant d'economat  
Personal de neteja

#### ANNEX 2

##### Taula de salaris

Nivell 1 .....	1.379,81
Nivell 2 .....	1.212,90
Nivell 3 .....	1.172,94
Nivell 4 .....	1.045,52
Nivell 5 .....	1.025,89
Nivell 5 bis .....	913,91
Nivell 6 .....	801,93

#### ANNEX 3

##### Plus

E: euros al mes.

	E
Plus manutenció	36,34
Plus cambres de pisos	28,64 (primer any)
Plus control	30 (primer any) 50 (segon any)
Plus transport	13,33
Menyscapte de diners	25 (primer any) 50 (segon any)
Plus calçat	5 (primer any) 7 (segon any)

#### ANNEX 4

##### Personal menyscapte de diners

Perceben el plus de menyscapte de diners els treballadors següents:

Caixera d'administració.  
Tot el personal de recepció, excepte maleters i grums.

Tot el personal de bar piano.  
Caixeres de restaurant i substituïts d'aquestes dies que facin la substitució.

Personal de servei de cambres.

#### ANNEX 5

Per omisió dins els articles del Conveni, es recull en aquest annex del segon Conveni d'empresa de l'Hotel Fira Palace el sistema de denúncia i termini de preavis de la denúncia.

A partir del 30 d'abril de 2006, el Conveni col·lectiu que conté aquest document s'ha de prorrogar fàcilment i automàticament per períodes bianuals tret de denúncia fefaent formulada per qualsevol de les parts amb 2 mesos d'antelació a la data del seu venciment.

(04.238.038)

**RESOLUCIÓ**

TRI/2489/2004, de 28 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0811511).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 d'abril 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 Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0811511) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 28 de juny de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu del treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat), per als anys 2004-2006*

**CAPÍTOL 1***Disposicions generals***Article 1***Objecte*

Les dues representacions estan d'acord a afirmar que l'objectiu fonamental d'aquest Conveni és millorar les condicions de vida dels treballadors i augmentar la productivitat.

**Article 2***Àmbit funcional*

Aquest Conveni col·lectiu regula, a partir de la data d'entrada en vigor, les relacions laborals entre l'empresa Nestlé España, SA, i el personal de la seva plantilla del centre de treball d'Esplugues de Llobregat, de conformitat amb el que estableix l'article 4 (àmbit personal).

**Article 3***Àmbit territorial*

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable al centre de treball d'Esplugues de Llobregat al personal que s'indica en els articles 2 i 4.

**Article 4***Àmbit personal*

Es regeix per aquest Conveni tot el personal del centre de treball, excepte:

El personal inclòs en els articles 1.3.c) i 2.1.a) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Llei 1/1995, de 24 de març.

El personal no inclòs en les taules salarials, pel que fa a valoració llocs de treball, sistema d'apreciació i política salarial, sens perjudici del que disposen els articles 19.6 i 21.

**Article 5***Àmbit temporal*

Independentment de la data de publicació, aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener de 2004, i la seva durada s'estén fins al 31 de desembre de l'any 2006.

Automàticament queda prorrogat d'un any a l'altre per reconducció tàcita si cap de les parts no el denuncia d'acord amb l'article següent.

**Article 6***Denúncia i revisió*

Qualsevol de les parts (l'empresa a través dels seus òrgans de direcció i els treballadors/es a través del Comitè d'Empresa) pot denunciar el Conveni amb un termini mínim d'1 mes de temps a la data de finalització de la seva vigència o, si s'escau, de qualsevol de les seves prorroques ordinàries. L'escrit de denúncia s'ha de presentar davant l'organisme que en aquell moment sigui competent i s'ha de traslladar a l'altra part. Cal incloure una certificació de l'acord a aquest efecte, en què es determinin les causes d'aquesta denúncia. En cas de revisió s'ha d'incloure el projecte dels punts que cal modificar.

En ambdós casos, el Conveni col·lectiu s'entén prorrogat fins que no s'hagi arribat a un nou acord.

**Article 7***Globalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment.

**Article 8***Garantia personal*

Cap treballador no pot resultar lesionat en la seva retribució global per l'aplicació de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu.

**Article 9***Composició de la Comissió Paritària interpretativa del Conveni*

Per a la interpretació d'aquest Conveni col·lectiu es constitueix una comissió paritària, integrada per 10 membres, 5 de designats per la Direc-

ció de l'empresa i 5 més pel Comitè d'Empresa. Els membres s'han d'escollir entre els que formaven part al seu dia de la Comissió Negociadora del Conveni.

Per part de l'empresa: Isabel Masip Argilaga, Jordi Farré Rocamora, Susana Sinai Crespo.

Per part dels treballadors: Carmel Montllor Nogués, Joan Morejón Sancho, Lluís Vila Mestre, Víctor Mansilla Ramón, Dolors Batlle Meler.

**Article 10***Funcions*

Les parts firmants convenen a informar la Comissió Paritària de tots els detalls, les discrepàncies i els conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació del Conveni col·lectiu. Aquesta Comissió es considera la instància prèvia que ha d'emetre el corresponent dictamen abans d'acudir a les jurisdiccions competents. La Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un preavís de 7 dies de temps.

**CAPÍTOL 2***Organització de la feina***Article 11***Organització tècnica i pràctica*

1. L'organització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent, és facultat de l'empresa.

2. La Direcció aspira que cada lloc de treball l'ocupi el treballador/a idoni, per les seves qualitats tècniques, professionals i/o humanes. A aquest efecte s'estableix per al personal que vulgui canviar de lloc de treball la necessitat de sotmetre's a les proves que es considerin Convenients.

3. Si es produeixen canvis de llocs de treball que impliquin mobilitat geogràfica, reestructuració o creació d'unitats, cal informar-ne el Comitè d'Empresa.

**Article 12***Valoració de llocs de treball*

1. Objectiu de la valoració.

Per tal d'establir una estructura de remuneracions la més justa possible, s'ha fet una valoració dels diferents llocs de treball de l'organització per tal de permetre una distribució equitativa de les retribucions.

2. Descripció de llocs de treball.

Per a cada lloc de treball genèric hi ha d'haver una descripció amb un determinat nivell de valoració assignat.

La descripció ha de ser un document que reculli les principals funcions i responsabilitats per desenvolupar en el lloc de treball.

En la realització d'una nova descripció o en la revisió d'una d'existent cal que hi intervinguin el cap de la unitat corresponent, el col·laborador o un dels col·laboradors que ocupin el lloc de treball que cal descriure i l'expert de recursos humans, que ha d'assessorar en el que calgui perquè la descripció compleixi, en manera i en contingut, els criteris definits a aquest efecte. Cal informar de l'inici del procés les persones designades a aquest efecte pel Comitè d'Empresa entre els seus membres.

Cal lliurar una còpia del document de la descripció del lloc de treball a tots els col·laboradors afectats, mitjançant el seu cap de unitat.

3. Sistemes de valoració.

Per tal d'efectuar la valoració de les descrip-