

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

ORDRE

TRI/89/2005, de 9 de març, per la qual es garanteix el servei essencial que presta l'empresa Terminal de Contenidors de Barcelona, SA, al Port Autònom de Barcelona.

Vista la convocatòria de vaga formulada pel comitè d'empresa de Terminal de Contenidors de Barcelona, SA (registre d'entrada de 28 de febrer de 2005), des de les 6.00 hores del dia 11 de març fins a les 6.00 hores del dia 18 de març de 2005, fent-se expressa sol·licitud de pròrroga des de les 6.00 hores del dia 18 de març fins a les 6.00 hores del dia 25 de març de 2005;

Atès que l'empresa realitza la gestió i explotació del terminal de contenidors del Port Autònom de Barcelona, consistent a efectuar el control de les mercaderies i el seu dipòsit a la terminal, i dirigir les operacions de càrrega i descàrrega, així com el manteniment de les màquines necessàries per dur a terme les operacions;

Atès que determinades mercaderies poden ser perilloses, tòxiques o perilloses, cal vetllar per la repercussió que per a la seguretat o la salut de les persones o el medi ambient representaria la manca de previsió d'uns serveis mínims, indispensables per garantir els esmentats drets;

Atès que cal garantir el dret a la vida i a la integritat física i el dret a la seguretat previstos als articles 15 i 17 de la Constitució, respectivament, drets fonamentals de la persona que, en conjunt, prevalen respecte del dret de vaga previst a l'article 28.2 de la Constitució;

Atès que l'autoritat governativa ha de dictar les mesures necessàries per tal de mantenir els serveis essencials, tenint en compte que aquesta restricció ha de ser justificada i proporcional amb l'exercici legítim del dret de vaga, reconegut a l'article 28.2 de la Constitució;

Atès que en data 7 de març de 2005, les parts varen ser convocades a una mediació en tràmit d'audiència, per tal que exposessin les seves postures sobre la necessitat d'establir serveis mínims, sense que s'arribés a cap acord;

Atès que s'ha valorat amb ponderació el dret dels treballadors al fet que la mesura de conflicte tingui els efectes pretesos i el dret dels ciutadans al fet que se'ls garanteixin els serveis essencials, com són el dret a la seguretat, a la salut i a la vida, es valora procedent mantenir un contingent de personal mínim dels departaments d'operacions, de manteniment i d'administració per resoldre qualsevol incidència que pugui resultar tòxica o perillosa pel tipus de càrrega transportada i reparar qualsevol avaria que impliqui la descomposició o putrefacció de matèria perible;

Atès que s'ha demanat informe a la Direcció General de Ports i Transports i al Port Autònom de Barcelona;

Atès el que disposen els articles 28.2 de la Constitució espanyola; 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; 10.2 del Reial decret llei 17/1977, de 4 de març; el Decret 120/1995, de 24 de març, de la Generalitat de Catalunya, i les sentències del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 d'abril; 26/1981, de 17 de juliol; 33/1981, de 5 de novembre; 51/1986, de 24 d'abril; 27/1989, de 3 de febrer; 43/1990, de 15 de març, i 122/1990 i 123/1990, de 2 de juliol;

ORDENO:

Article 1

La situació de vaga anunciada pel comitè d'empresa de Terminals de Contenidors de Barcelona, SA, des de les 6.00 hores del dia 11 de març fins a les 6.00 hores del dia 18 de març de 2005, fent-se expressa sol·licitud de pròrroga des de les 6.00 hores del dia 18 de març fins a les 6.00 hores del dia 25 de març de 2005, s'entendrà condicionada al manteniment dels serveis essencials següents:

S'haurà de garantir en cada torn la disponibilitat del següent contingent de personal, per tal d'atendre les avaries o trasllats urgents que suposin un perill pel tipus de càrrega transportada en els contenidors, ja sigui perquè tingui el caràcter de perible, tòxica o perillosa:

1. Departament d'Operacions:
 - 1 cap de planificació.
 - 1 torre de control.
 - 1 porta.
2. Departament de Manteniment:
 - 1 electricista.
 - 1 mecànic.
3. Departament d'Administració:
 - 1 telefonista.

Article 2

Aquests serveis mínims els prestaran preferentment, si n'hi ha, el personal que no exerceixi el dret de vaga.

Article 3

El cessament i les alteracions en el treball produïts pel personal necessari per al manteniment dels serveis mínims que determina l'article 1 seran considerats il·legals a efectes de l'article 16.1 del Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, en relació amb l'article 54 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4

Notifiqueu aquesta Ordre als interessats per al seu compliment i trameteu-la per a la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 9 de març de 2005

JOSEP MARIA RANÉ I BLASCO
Conseller de Treball i Indústria
(05.068.088)

RESOLUCIÓ

TRI/3760/2004, de 15 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2004-31.3.2005 (codi de conveni núm. 0808801).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 d'octubre de 2004, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de 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,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2004-31.3.2005 (codi de conveni núm. 0808801) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 15 de novembre de 2004

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període de l'1.4.2004 al 31.3.2005

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article preliminar

Parts que el concerten

El present Conveni col·lectiu el subscriuen, per la part econòmica, la Direcció de la empresa Sky Chefs Barcelona, SA, composta per Miguel Ángel López Franco i Miguel Morató Montes, i, per la part social, el Comitè d'Empresa, compost pels membres de CCOO Agustín Martínez Navarrete, Manuel Sánchez Vázquez, Manuel Núñez Caballero, Alfonso Gijón Céspedes, Manuela Larios Medina i Santiago Martínez Mill, pels membres de la CGT Diego Mayor Manzano, Jordi Arceiz Ciordia i J. Manuel Montenegro i pel delegat sindical de la CGT Vicente Nieves Redondo. Com a assessors hi ha Isabel Molina i Francisco Anguita de la Torre de la CGT.

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta la totalitat dels treballadors dels centres que s'esmenten a l'article següent i també els treballadors que hi ingressin posteriorment a la seva entra-

da en vigor. Els treballadors regits pel present Conveni col·lectiu que es traslladin a altres centres de l'empresa en la Comunitat Autònoma de Catalunya no inclosos a l'article 2 s'han de regir pel present Conveni. Queden excloses del present Conveni les categories que s'enumeren a continuació: director regional, director d'unitat, director de personal, director administratiu i director de menjadors industrials.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni col·lectiu s'aplica als centres de treball que l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA té a la carretera Vella de l'Aeroport, km 1,4, del Prat de Llobregat, i als que es detallen a l'annex 3 del present Conveni.

En queden expressament exclosos els centres de treball no especificats en aquest Conveni.

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni té una durada d'1 any; té efectes des de l'1 d'abril de 2004 i la seva vigència finalitza el 31 de març de 2005.

Aquest Conveni queda prorrogat per 1 any si cap de les parts no el denuncia amb almenys 1 mes d'antelació a la fi de la seva vigència.

En cas de pròrroga, en el període o els períodes de pròrroga queden apujats automàticament els salaris segons l'increment de l'IPC real determinat per l'INE o l'organisme competent per al conjunt estatal. En aquest cas els treballadors han de percebre un increment salarial igual a l'increment de l'IPC previst pel Govern.

Si durant la pròrroga o les pròrrogues l'IPC resulta negatiu, els salaris han de quedar igual que en el període anterior.

El present Conveni, encara que el denunciïn les parts, s'ha de mantenir vigent pel que fa a tots els articles mentre no el modifiqui o el derogui expressament un conveni col·lectiu posterior i s'ha d'entendre que s'han de mantenir vigents els aspectes no derogats o modificats expressament.

Article 4

Comissió Paritària del Conveni

Es crea una Comissió Paritària interpretadora que es compon, com a màxim, per 4 membres de cada una de les parts signants (amb un límit de components, de comú acord, segons la gravetat de l'assumpte que s'ha de tractar) i pels assessors que, amb veu però sense vot, designi cada una.

Les funcions d'aquesta Comissió Paritària són:

- Vetllar pel compliment del que s'ha pactat.
- Emetre un informe prèviament al plantejament de conflictes col·lectius per a la interpretació d'aquest Conveni.
- Emetre un informe prèviament a la imposició de qualsevol mesura disciplinària, llevat de faltes lleus, amb sanció de nul·litat en cas contrari.
- Emetre un informe prèviament a la presentació de qualsevol tipus de reclamació, demanda o denúncia per ambdues parts davant l'autoritat laboral.
- Emetre un informe prèviament a l'adopció de qualsevol mesura que resulti de l'aplicació de l'article 51 del text refós de la Llei de l'estatut

dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març).

f) Les funcions que li siguin encomanades mitjançant el Conveni o per mandat de la representació dels treballadors i de la Direcció.

En cas de desacord de les parts al si de la Comissió Paritària, a l'efecte de solucionar els conflictes que es puguin originar (col·lectius, plurals o individuals), ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i de la Direcció, s'han de sotmetre expressament als procediments de mediació, arbitratge i conciliació que regula 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 al seu moment permeti el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió Paritària la pot convocar qualsevol de les parts. Una vegada convocada, s'ha de reunir com més aviat millor, en un termini de 3 dies laborables com a màxim. Si no es reuneix per qualsevol motiu, les parts poden fer ús de les seves facultats una vegada passat aquest temps. En les reunions de la Comissió Paritària s'han de debatre els problemes i al final s'ha de votar; és obligatori estendre acta en el moment d'aquesta votació.

Article 5

Publicitat del Conveni

La Direcció de l'empresa ha de tenir exposat un exemplar complet del text del present Conveni als seus centres de treball, en un lloc visible i de fàcil accés.

L'empresa ha d'abonar les despeses de l'edició del present Conveni, que han d'elaborar les seccions sindicals. La quantitat d'exemplars és d'1 per a cada treballador.

La distribució entre els treballadors l'han de fer les seccions sindicals representades al Comitè d'Empresa.

Article 6

Compensació i absorció

Les condicions que estableix aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual, compensen les ja existents en el moment que entri en vigor, independentment del seu origen o la seva causa. Així mateix poden ser absorbitos per altres condicions superiors fixades per disposicions legals, contractes individuals, concessions voluntàries, etc. que es puguin aplicar d'ara endavant.

Article 7

Canvi de titularitat

El canvi de titularitat de l'empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma, s'ha de comunicar al Comitè d'Empresa com a mínim amb 30 dies d'antelació.

Aquest canvi no extingeix les relacions laborals afectades, i la nova empresa queda subrogada en les obligacions i drets laborals i de Seguretat Social, i s'inclouen els compromisos de pensions o de millores voluntàries de la seva acció protectora, adquirits amb anterioritat. En tot cas aquesta responsabilitat s'estén durant els 5 anys següents al canvi de titularitat.

En qualsevol dels supòsits enunciats ha de respectar íntegrament el que s'estableix en l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

CAPÍTOL 2

Contractació i promocions

Article 8

Contractació

Segons les necessitats de la plantilla, l'empresa pot contractar lliurement el personal que necessiti si dins la plantilla de l'empresa no hi ha personal interessat que compleixi les condicions necessàries per al lloc; en aquest cas, cal atènyer-se al que preveu l'article 9 del present Conveni. També pot utilitzar els serveis d'ocupació del Baix Llobregat (SPOBL).

L'empresa sempre s'ha de regir per les normes i lleis vigents quant a contractació del personal.

Tenint en compte que al centre de treball situat al Prat de Llobregat l'empresa presta serveis a tercers i el volum d'aquests serveis fluctua en el temps, es poden subscriure contractes eventuals per circumstàncies de la producció, a l'empara del que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors vigent, per cobrir l'acumulació de tasques o l'excés de comandes en els períodes en què hi hagi una pujada del volum de serveis.

Els contractes de treball i també les quitances s'han de lliurar al Comitè d'Empresa si ho demana. Un representant del Comitè d'Empresa pot ser present en el moment que se signi el contracte laboral i la quitança.

Les pròrrogues dels contractes de treball (i també la fi de les pròrrogues) s'han de formalitzar per escrit, amb l'acord de les parts, com a mínim 15 dies abans del seu venciment i s'han de comunicar a l'OTG durant la seva vigència de les pròrrogues esmentades, així com al Comitè d'Empresa.

L'empresa ha de lliurar al Comitè una llista nominal dels contractes de treball, en què ha de constar la seva classificació i la durada.

Període de prova:

Pot concertar-se per escrit un període de prova que no ha d'excedir de 6 mesos per als treballadors dels grups professionals primers de les diferents àrees funcionals establertes en l'ALEH, o de 15 dies laborables per a la resta dels treballadors/ores, sempre que en aquest últim cas no superi els 30 dies naturals, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació. Durant el període de prova la resolució contractual es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts sense termini de preavís i sense dret a indemnització. Els treballadors/ores fixos de caràcter discontinu només poden ser sotmesos a període de prova en el primer contracte laboral subscrit amb l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció acolliment, que afectin el treballador durant el període de prova, interrompen el seu còmput.

Preavis de final de contracte

El final del contracte de treball igual o superior a l'any ha de ser comunicat al treballador per escrit 15 dies abans i el final dels contractes inferiors a l'any s'han d'avisar amb 7 dies d'antelació. Pel que fa als d'interinatge cal atènyer-se al que estableix la llei.

Contractes fixos discontinus

Aquells treballadors dels denominats fixos discontinus, contractats amb anterioritat al 31 de desembre de 1998, mantenen els drets adquirits, i l'empresa pel que fa a ells, com a garantia "ad personam".

Quan es tracti de feines fixes i periòdiques i/o feines fixes discontinües que no es repeteixen en períodes determinats dins del volum normal d'activitat de l'empresa, els treballadors es regeixen pel següent:

1. Adquireixen la condició de fixos discontinus els treballadors que van subscriure amb l'empresa un contracte per circumstàncies de la producció i que l'empresa té la necessitat de tornar a contractar per atendre una acumulació de feina o un excés de comandes, cosa que es preveu en el tercer paràgraf d'aquest article.

2. Els treballadors fixos discontinus d'un mateix grup professional i departament han de ser cridats estrictament per ordre d'antiguitat per atendre les necessitats de l'empresa. Per contra, els contractes dels fixos discontinus s'han d'interrompre, quan finalitzin les feines de temporada, per ordre de menys a més antiguitat en la categoria i el departament, tret dels treballadors que estiguin en situació d'IT, i una vegada superat el període de contractació mínim no han de tenir preferència per continuar.

3. Els treballadors fixos discontinus han de ser contractats com a mínim 4 mesos ininterromputs a jornada completa en el decurs d'1 any.

4. A l'acabament de les feines per temporada, els fixos discontinus que ho sol·licitin han de gaudir de les vacances i festes no recuperables que li corresponguin pel període treballat. Aquells que no ho sol·licitin se'ls ha d'abonar en la liquidació.

5. Els treballadors fixos discontinus del centre de treball de l'aeroport, que ininterrompudament portin 6 mesos treballant per temporada, poden sol·licitar amb una antelació de 7 dies el gaudi de la part proporcional de vacances que li correspongui.

6. L'empresa ha de cridar de manera fefaent, amb 7 dies d'antelació, els treballadors fixos discontinus perquè es reincorporin a la feina entre els mesos de maig i octubre inclusivament i ha d'intentar que els períodes d'ocupació siguin com més igualitaris millor, d'acord amb les necessitats de l'empresa. Els treballadors que no s'incorporen al seu lloc de treball una vegada complert el que s'ha dit causen baixa voluntàriament en l'empresa.

Aquests treballadors també tenen un dret preferent a ser cridats per cobrir les necessitats de l'empresa en períodes que no siguin l'esmentat en el paràgraf anterior; per a això només és necessari que siguin cridats amb 24 hores d'antelació. La incorporació per aquesta crida és voluntària i la no-incorporació no implica la pèrdua de la condició de fix discontinu.

Article 9 *Promocions i ascensos*

La provisió de vacants en una determinada categoria s'ha d'ajustar a les normes següents:

1. Es considera vacant la baixa o l'ascens d'un treballador fix de plantilla a l'empresa, cas en què s'ha de cobrir la categoria entre el personal dels centres en què s'aplica el present Conveni, tant amb contracte indefinit com temporal. En aquest darrer cas, encara que s'ocupi la vacant, es continua amb la temporalitat del contracte.

No es consideren vacants les baixes de treballadors produïdes per acomiadaments tant objectius com disciplinaris impropedients i, per tant, no se'ls aplica aquest article.

No obstant això, és facultat de la Comissió

Paritària decidir si en algun cas concret no es produeix vacant.

2. La convocatòria per cobrir vacants, que ha d'indicar les condicions mínimes que han de complir els candidats i també el lloc i la data en què té lloc, s'ha de fer pública a través del taulell d'anuncis i al mateix temps s'ha de lliurar una còpia al Comitè d'Empresa; s'han de distribuir còpies als centres de l'empresa.

La convocatòria s'ha de fer amb 35 dies d'antelació com a mínim.

3. El mateix dia de l'examen, amb una antelació mínima de 4 hores, s'ha de reunir el tribunal examinador amb l'objecte d'elaborar les proves i les preguntes de l'examen i també de fixar-ne la valoració.

Aquest tribunal ha d'estar format per un membre de la Direcció, 1 representant de la categoria objecte de la promoció o el cap de departament i 2 components del Comitè d'Empresa o persones de la plantilla que es designin. Aquest tribunal també s'ha d'encarregar de corregir i analitzar les proves efectuades i d'estendre acta del resultat final d'aquestes.

El tribunal examinador ha de decidir si el candidat que ha superat les proves consolida la nova categoria definitivament abans que transcorrin 2 mesos des de la data de l'examen. Per a les categories d'auditor intern, cap de supervisors i programador analista, el període és de 4 mesos per consolidar aquestes categories.

4. En tot cas, l'empresa es compromet a cobrir la vacant en el termini màxim de 35 dies des que es produeixi. Si la cobertura d'aquesta plaça vacant s'endarrerix més de 35 dies, la persona que posteriorment la cobreixi té dret a percebre el salari íntegre a partir dels 35 dies d'aquesta vacant.

5. En cas d'igual puntuació entre 2 o més candidats, s'ha de tenir en compte la major antiguitat a l'empresa.

No obstant això, l'empresa es reserva la possibilitat de designar lliurement, sense atènyer-se a les normes establertes més amunt, qui ocupa les vacants dels llocs de treball exclosos del present Conveni i de les categories següents: cap d'operacions, cap de cuina, cap de comptabilitat i cap de compres.

Article 10 *Treballs en diferents categories*

Si per necessitats de l'empresa el treballador efectua treballs d'una categoria superior a la que té, ha de percebre el salari base, l'antiguitat, el plus de nocturnitat i les hores extraordinàries que corresponguin a la categoria una vegada transcorreguts 2 mesos consecutius o 3 d'alterns dins d'1 any.

Una vegada transcorregut aquest període, la plaça s'ha de considerar vacant i s'ha de cobrir segons el que preveu l'article 9 del present Conveni.

No obstant els terminis establerts al primer paràgraf, no s'han de comptar si el treballador substitueix un altre empleat que es troba en situació de baixa per malaltia, accident, servei militar o excedència.

El treballador només ha d'obeir les ordres que corresponguin a la seva categoria professional i al seu horari de treball.

Article 11 *Ocupació juvenil*

Amb l'objecte de crear i desenvolupar l'ocupació de tots els treballadors compresos en-

tre els 16 i els 20 anys d'edat, inclusivament, i amb l'objecte que es formin en el treball, s'estableixen les categories següents: auxiliar administratiu, auxiliar de serveis, ajudant de preparador, ajudant de cuina, mosso, fregador i netejador.

Aquestes categories han de percebre el salari base establert a l'annex 1, al qual s'han d'afegir la resta dels complements salarials i extrasalarials que preveu aquest Conveni.

Aquests contractes no poden superar el 10% de la plantilla fixa en el moment de la seva contractació.

Amb la contractació d'aquests joves es pretén crear bons professionals, el quals, en conseqüència, han de tenir preferència per continuar a l'empresa. Aquests treballadors tenen els drets que estableix aquest Conveni o la legislació general, com la resta de treballadors, excepte el que s'ha pactat expressament per a aquestes categories al present article.

Article 12 *Contracte de relleu i jubilació parcial*

En cas que el treballador opti per acollir-se a la jubilació parcial a què es refereixen l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors i el RDL 1132/2002, de 31 d'octubre, l'empresa està obligada a formalitzar-la en els termes legalment establerts.

Article 13 *Contractació de treballadors disminuïts*

La Direcció de l'empresa ha de complir el que estableix la legislació vigent sobre aquesta mena de contractació.

Article 14 *Preavis de cessament a l'empresa*

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a fer-ho saber a aquesta i a complir els terminis de preavis següents:

- Cap de grup professional: 30 dies.
- Rest del personal: 10 dies.

Havent rebut el preavis amb aquesta antelació, l'empresa està obligada a liquidar tots els conceptes en finalitzar aquest termini. L'incompliment d'aquesta obligació per part de l'empresa comporta el dret del treballador a ser compensat amb l'import corresponent a 1 dia de salari per cada dia de retard a abonar la liquidació.

L'incompliment d'aquesta obligació imputable al treballador dóna dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import corresponent a 1 dia de salari per cada dia de retard a fer el preavis.

Si, una vegada avisada, l'empresa prescindeix del servei del treballador abans de finalitzar el termini de preavis sense causa justificada, ha d'abonar al treballador el temps de preavis.

L'empresa ha de lliurar la seva proposta de liquidació al treballador o als seus representants legals amb 7 dies d'antelació a la firma de la quitança, a fi i efecte que es pugui assessorar degudament on li convingui.

Article 15 *Relació de les categories professionals i de les funcions que s'han de fer*

La Comissió Negociadora a la signatura del present Conveni ha d'establir el calendari per a la negociació de "la definició de les funcions

dels llocs de treball i la seva estructuració, valoració i retribució”.

Transitoriament, la definició de categories s’ha de regir pel que estableix el Conveni marc estatal d’hoteleria i pel costum de l’empresa.

Article 16

Escalafó de personal

L’empresa ha de confeccionar i mantenir l’escalafó general de tots els treballadors de l’empresa. Com a mínim, hi ha de figurar les dades corresponents a tots els treballadors que es detallen a continuació:

1. Nom i cognoms.
2. Data de naixement dels treballadors.
3. Data d’ingrés dels treballadors a l’empresa.
4. Categories professionals a què estan adscrits.
5. Data de nomenament o promoció a aquesta categoria.
6. Tipus de contracte de treball.
7. Data del proper augment per complement d’antiguitat.
8. Número d’ordre al llibre de matrícula.

Al gener de cada any, l’empresa ha de remetre una còpia al Comitè d’Empresa i ha d’exposar una còpia de l’escalafó al tauler d’anuncis de cada centre de treball, amb les dades esmentades, perquè els treballadors de l’empresa el coneguin i l’examinin.

Els treballadors poden efectuar una reclamació fonamentada en contra d’aquesta gradació d’escalafons davant la Direcció de l’empresa, en el termini d’1 mes, prèviament a la demanda davant el jutjat social. L’empresa ha de contestar en el termini de 20 dies.

Article 17

Regulació d’ocupació

Les parts que intervenen en el procediment han d’observar estrictament el procediment que estableix la legislació vigent en matèria de regulació d’ocupació.

CAPÍTOL 3

Règim econòmic

Article 18

Règim econòmic

El salari base del personal inclòs en aquest Conveni és, per a cada categoria professional, el que s’estableix a la taula salarial de l’annex 1.

Independentment d’aquest salari base, el personal regit pel present Conveni ha de percebre els plus, els complements salarials o els abonaments de despeses que a continuació s’indiquen:

a) **Antiguitat**

Els treballadors regits pel present Conveni han de percebre com a garantia “ad personam”, en concepte d’antiguitat consolidada, la quantitat que el 31 de març de 1996 tenien reconeguda com a antiguitat.

Aquest concepte salarial s’ha de mantenir al rebut de salari i el seu increment o quantia depèn de les negociacions futures.

Consegüentment, a partir de l’1 d’abril de 1996 cap treballador de nova contractació no pot generar i no pot percebre el plus d’antiguitat.

Excepcionalment, els treballadors que el 31 de desembre de 1996 tenien un contracte indefinit han d’accedir a un tram més d’antiguitat (el següent segons els anys de servei), amb la quantitat establerta a l’annex 2.

b) **Plus d’assistència i puntualitat**

S’ha d’abonar segons el que s’estableix a l’annex 1. El treballador que falta al treball 1 sol dia injustificadament en el transcurs del mes o s’endarrereix més de 10 minuts en dues ocasions en el mateix període, perd íntegrament aquest plus.

c) **Plus de nocturnitat**

Els treballadors que presten serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores (període nocturn) han de percebre un plus econòmic per cada hora o fracció treballada en aquest període, segons el que s’estableix a l’annex 1.

Si les hores efectuades en el període nocturn són d’1 a 3, es percebrà una compensació econòmica de 3 hores de plus de nocturnitat.

El present plus s’ha de percebre només per hora efectivament treballada i, per tant, no es percep en vacances, descansos, permisos, etc., ja que aquests ja estan inclosos al preu.

Article 19

Gratificacions extraordinàries

El personal regit pel present Conveni ha de percebre 3 gratificacions extraordinàries d’1 mes de salari base i a més els complements dels apartats a) i b) que estableix l’article anterior. Aquestes gratificacions s’han d’abonar el 15 de juny, el 15 de setembre i el 15 de desembre.

Si no fa 1 any que el personal és al servei de l’empresa en la data en què s’abonen aquestes gratificacions, percebrà la part proporcional que

li correspon a prorrata entre el temps realment treballat des del seu ingrés fins a la data de la meritació. El mateix criteri s’ha de seguir per al personal que cessi en el transcurs de l’any, des de la percepció de les últimes gratificacions.

Article 20

Transport

El personal regit pel present Conveni ha de percebre mensualment, en concepte d’ajuda de transport, les quantitats que s’especifiquen a l’annex 1, tenint en compte el seu lloc de residència.

En situació de vacances, festes no recuperables, incapacitat transitòria, permisos, llicències (llevat del crèdit horari sindical), etc., tenint en compte el lloc de residència dels treballadors i el del centre de treball, es dedueix als treballadors les quantitats que corresponguin, amb els criteris següents:

Si el municipi del domicili del treballador és el mateix que el del centre de treball: 0,56 euros per dia (16,91 euros per mes).

Si el municipi del domicili del treballador no és el mateix que el del centre de treball: 1,82 euros per dia (54,55 euros per mes).

Si el municipi del domicili del treballador no és el mateix que el del centre de treball i és a més de 30 km de distància: 2,34 euros per dia (70,24 euros per mes).

El personal que utilitza la furgoneta de l’empresa perquè el seu horari de sortida o d’entrada és entre les 22 i les 7 hores no ha de percebre les quantitats establertes a l’apartat anterior. Al personal que fa servir la furgoneta en una de les dues ocasions només se li ha de descomptar el 50% d’aquestes quantitats.

Article 21

Desgast d’eines

L’empresa ha d’abonar als cuiners i als ajudants de cuina, pel concepte de desgast d’eines, les quantitats especificades a l’annex 1. Els preparadors i els rentaplats se’ls ha de dotar del material necessari per exercir el seu treball.

Article 22

Roba de feina i uniformes; conservació i neteja

L’empresa està obligada a proporcionar al seu personal els uniformes i la roba de feina que exigeixi i que s’han de lliurar en el transcurs dels mesos de maig i juny i, que actualment són els que a continuació s’indiquen:

C: categories; U: uniformes; A: any de lliurament.

C	U	A	C	U	A
Metge, ATS, auditor	1 bata cada any		Netejador, preparador	2 jaquetes curtes i pantalons	
Cap de supervisors, supervisors i assistents	2 pantalons d’entretemps cada any		ajudant preparador, mosso	2 jerseis coll alt	
de supervisor	3 camises de màniga llarga			1 armilla, tipus carnisser	2005
	2 jerseis cada 3 anys	2007	Cap d’equip, ajudant de	2 còfies a l’any	
	2 corbates cada any		cap d’equip, mosso rampa	3 camises de màniga llarga a l’any	
	1 anorac cada 3 anys	2005		2 pantalons d’entretemps a l’any	
Personal d’operacions	2 bates cada any			1 anorac cada 3 anys	2005
Cap de cuina, segon cap	2 pantalons cada any			1 parell de guants cada 3 mesos	
de cuina, cap de partida,	3 gorres cada any			2 jerseis cada 3 anys	2007
cuiner, ajudant cuina,	3 puntes cada any			1 parell de botes d’aigua cada 4 anys	2008
marmitó i rentaplats	3 jaquetes cada any				
Cap de sala i encarregat	2 bates cada any				
de magatzem de companyies					

C	U	A	C	U	A
	1 impermeable cada 4 anys	2005		1 parell de sabates antihumitat	
	Protectors auditius, quan siguin necessaris			2 davantals per a l'aigua a l'any	
Fregador	2 jaquetes curtes i 2 pantalons		Cap de manteniment i oficial de manteniment	2 jaquetes curtes a l'any	
	2 samarretes màniga curta			2 pantalons a l'any	
	guants de goma, quan siguin necessaris			1 parell de sabates de seguretat homologades	
	1 parell de sabates antihumitat		Cap de magatzem	2 bates de màniga llarga a l'any	
	2 davantals per a l'aigua a l'any		Per entrar als congeladors	1 equip isotèrmic cada 2 anys	
Cap de vaixella, segon cap de vaixella, fregador	2 jaquetes curtes i pantalons a l'any		Personal d'operacions, supervisió i sala	1 gorra cada any	
	Guants de goma, quan siguin necessaris				

Els treballadors del Departament de Rampa han de disposar, a més dels uniformes especificats anteriorment, d'1 parell de sabates i 1 armilla reflectora que han de ser de seguretat i homologats. L'armilla s'ha de lliurar cada 2 anys i el primer lliurament s'ha de fer al maig de 2001.

Al personal del Departament de Cèl·lules i al personal carnisser se'ls ha de lliurar cada 2 anys una armilla isotèrmica homologada per protegir-se del fred. El proper lliurament s'ha de fer al maig de 2005.

Ateses les actuals condicions del terra de la cuina i de la cambra freda s'ha de fer lliurament de calçat antilliscant a aquest personal fins que el terra compleixi les condicions per evitar lliscaments, moment en què no s'ha de lliurar aquesta mena de calçat.

Els treballadors/ores administratius tenen dret a portar bata si ho sol·liciten a l'empresa; si ho fan, s'han de comprometre a portar-la en tota la jornada laboral.

L'empresa posa a disposició de tots els treballadors que no desitgen portar bata obligatoriament 3 bates a Administració, perquè les utilitzin quan hagin de transitar per zones de producció.

El calçat de seguretat establert en el present article s'ha de lliurar cada 2 anys i, en qualsevol cas, sempre que sigui necessari amb el lliurament previ del calçat de seguretat defectuós.

La roba de feina establerta als apartats anteriors no es pot modificar ni alterar sense el consentiment previ de l'empresa.

Per conservar-la i netejar-la s'ha d'abonar la quantitat especificada a l'annex 1; per tant, es pot exigir als treballadors que tinguin aquesta compensació econòmica un vestit amb la pulcritud i la netedat necessàries. L'incompliment de fer el lliurament dins del termini per part de l'empresa eximeix el treballador de portar l'uniforme exigint. Abans de comprar els uniformes, s'ha de comunicar al Comitè les peces que s'han de comprar, les modificacions, la qualitat, etc.

El personal de Col·lectivitats ha de tenir la mateixa dotació d'uniformes que el personal del Servei d'Àpats; els uniformes s'han de lliurar al setembre de cada any.

El Comitè de Seguretat i Salut Laborals ha d'estudiar la possibilitat que es faci servir calçat adequat segons la perillositat i la necessitat de cada lloc de treball i de cada cas.

Article 23

Hores extraordinàries

Quan per raons alienes a la voluntat de l'empresa es produeixin circumstàncies com ara:

1. Absències imprevistes de treballadors/ores amb menys de 24 hores d'antelació.
2. Avaries imprevistes d'instal·lacions pròpies o alienes necessàries per al servei.
3. Canvi de subministrament a l'inicialment programat.
4. Vol xàrter no programat amb 24 hores d'antelació.
5. Retard del vol.

Sens perjudici de la voluntarietat, considerant i avaluant les necessitats operatives i del bon funcionament de la unitat, el treballador pot realitzar les hores extraordinàries necessàries.

La Direcció de l'empresa ha de comunicar mensualment al Comitè d'Empresa el nombre d'hores extraordinàries efectuades i ha d'especificar les causes i la distribució per seccions.

Les hores extraordinàries s'han de registrar cada dia i mensualment s'ha de calcular el total; s'ha de lliurar una còpia del resum mensual al Comitè d'Empresa.

La seva retribució unitària ha de ser l'establerta en l'annex 1, o alternativament el treballador/a, segons la seva elecció, pot compensar amb descans totes les hores extres fetes en un mes natural en la data o dates pactades amb el seu superior immediat sempre dins dels 4 mesos següents. Cada hora extra treballada genera 1 hora i mitja de descans.

La Comissió Paritària ha de desenvolupar una tasca de seguiment i control del que s'ha exposat al present article.

Article 24

Increment i revisió salarials

Primer any de vigència

L'increment acordat en aquest Conveni per al període de l'1 d'abril de 2004 al 31 de març de 2005 és d'un 3%, que s'aplica a tots els conceptes de l'annex 1.

En cas que l'índex de preus de consum (IPC) que estableix l'INE registri el 31 de març de 2005 un increment superior al 3% respecte a la xifra que resulti d'aquest IPC l'1 d'abril de 2004, s'ha de fer una revisió salarial pel que fa a l'excés sobre la xifra indicada, tan aviat com es constati

oficialment aquest fet. Si l'increment de l'IPC real és inferior al 3%, s'ha de consolidar el 3% pactat.

Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes des de l'1 d'abril de 2004 i, per tant, ha de servir de base de càlcul per a l'increment salarial de 2005. Per portar-lo a terme s'han de prendre com a referència els salaris o les taules utilitzats per fer els augments pactats en el dit any.

En el cas de pròrroga s'ha d'aplicar l'article 3 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 4

Jornades i descansos

Article 25

Jornada laboral i descansos

La jornada laboral del personal regit pel present Conveni col·lectiu que fa jornada completa és de 40 hores setmanals. Aquest personal ha de fer un total de 1.800 hores anuals (225 dies).

Aquest personal fa 2 dies consecutius de descans a la setmana.

Segons les necessitats de l'empresa, a cada secció i lloc de treball mensualment es fa una jornada diària de 7, 8 o 9 hores. En aquestes jornades està inclòs un descans de 30, 35 i 40 minuts, respectivament, que es considera jornada efectiva de treball. Cada jornada diària ha de tenir la mateixa durada en un mateix mes o programació, llevat dels corretorns, els quals fan jornades de 7 i 9 hores en 3 mesos consecutius o alterns com a màxim.

Aquesta distribució de la jornada té un caràcter individual, i qualsevol discrepància que sorgeixi s'ha de sotmetre a la Comissió Paritària.

El Comitè d'Empresa i la Direcció han d'establir, de comú acord, jornades de distribució irregular, diferents de les establertes en aquest article. En aquests acords s'han d'especificar les causes, les persones afectades, la durada, les dates i els límits horaris d'aquesta distribució irregular.

En el cas d'incompliment del que estableix aquesta clàusula, el treballador/a ha de tornar al seu horari tan aviat com es detecti aquesta circumstància.

Per determinar les hores extraordinàries s'ha de calcular l'excés sobre la jornada diària programada.

Al treballador absent per IT, permisos retribuïts, etc. se li han de comptar els dies que li haurien correspost com a laborables a raó de 8 hores. Tots els mesos s'han de remunerar igual, independentment de la jornada efectuada.

A tots els treballadors que, una vegada transcorregut 1 any o en acabar la relació laboral amb l'empresa, han efectuat més hores de les establertes (en el cas de fi de la relació laboral, les que proporcionalment li corresponguin), se'ls les abonen al preu de l'hora normal o bé poden gaudir de descans, segons la seva elecció. Si els treballadors fan menys hores que les establertes, les han de recuperar segons les necessitats de l'empresa; si causen baixa, se'ls les descomptaran a la liquidació corresponent.

Article 26

Horaris i torns de treball

Dues vegades a l'any (al mes anterior al d'inici de les temporades d'estiu i d'hivern, és a dir, al març i a l'octubre), la Comissió Paritària ha d'establir 6 horaris bàsics d'entrada al treball per secció.

No obstant això, ateses les necessitats de la unitat, per raons de la seva explotació i indústria, la Direcció es reserva la facultat de crear altres torns d'entrada, sempre a hores en punt. A aquest efecte, només cal la comunicació prèvia per escrit al Comitè d'Empresa. Aquests torns s'han de compensar econòmicament, segons l'annex 1, per dia efectivament treballat. Aquesta quantitat no es percep per vacances, descansos setmanals, dies festius, llicències, IT, etc.

L'horari del personal administratiu és de 8 a 16 hores, excepte en el període comprès entre l'1 de juny i el 31 d'agost, en què és de 7 a 15 hores.

L'horari del personal administratiu es pot modificar pel que fa a 1 hora abans i després, previ acord escrit amb l'interessat. S'ha de facilitar una còpia d'aquest acord al Comitè d'Empresa.

Si hi ha provades raons tècniques, organitzatives o productives, la Direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball en els termes que preveu l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

La programació de torns de treball i de descansos setmanals s'ha de fer mensualment amb almenys 7 dies d'antelació. D'aquesta programació es lliura una còpia al Comitè d'Empresa. Qualsevol modificació del torn o del descans setmanal s'ha de comunicar amb una antelació de 7 dies a la persona afectada i al Comitè d'Empresa. Si aquesta comunicació es fa amb menys de 7 dies d'antelació, l'acceptació serà voluntària per part del treballador, excepte en els canvis per cobrir les absències degudes a baixa per malaltia o accident i les absències imprevistes.

Totes les seccions han de fer mensualment una rotació d'horaris i de torns de treball i també una rotació de descansos dins de la mateixa secció, excepte les que per la seva activitat no ho requereixen.

Es crea la Comissió d'Horaris i Torns de Treball, composta com a màxim per 3 membres del Comitè d'Empresa i 3 membres de la Direcció, que han de desenvolupar i harmonitzar les programacions de manera que s'adeqüin a les necessitats operatives i productives de l'empresa i beneficiïn al màxim els treballadors en temes

com ara descansos en cap de setmana, programacions a llarg termini, etc.

Aquesta Comissió s'ha de reunir cada vegada que la convoqui una de les parts d'acord amb els mateixos termes que es preveu per a la Comissió Paritària i cada vegada que hi hagi casos excepcionals, a més de les reunions habituals per crear les programacions.

El personal de Col·lectivitats ha de distribuir la jornada de treball d'acord amb les necessitats del client a qui presta serveis i el seu calendari laboral o escolar.

Article 27

Vacances

Tot el personal regit pel present Conveni ha de fer 30 dies naturals de vacances.

Les vacances s'han de fer preferentment en el període comprès entre l'1 de maig i el 31 d'octubre; si no es fan en aquesta època, es compensarà el treballador amb el gaudi o el pagament de 5 dies més, segons l'elecció de la Direcció de l'empresa, la qual ha de comunicar la modalitat elegida al treballador amb 1 mes d'antelació.

Si el treballador inicia una situació d'IT durant el període de gaudi de vacances, aquestes quedaran suspeses pel temps que duri aquesta situació. Una vegada incorporat al lloc de treball, en un termini de 15 dies com a màxim, l'empresa està obligada a comunicar per escrit al treballador els dies de gaudi pendents i la data d'execució.

Les vacances s'han de fer sempre dins l'any natural al qual corresponen i s'han de començar a continuació del descans setmanal.

El personal de Col·lectivitats ha de fer les vacances d'acord amb les necessitats del client a qui presta serveis i també el seu calendari laboral o escolar.

Article 28

Calendari de vacances

La Comissió Paritària ha d'elaborar a l'octubre el calendari de vacances de l'any següent. També ha de fer la ratificació o la no-ratificació de totes les propostes de calendari de les diverses seccions que ja tenen regulades les seves vacances per mitjà d'un calendari que han aprovat. Aquest calendari s'ha de fer públic al tauler d'anuncis de l'empresa al novembre.

En cas de desacord, ha de decidir la Comissió Paritària.

Article 29

Festes no recuperables

Les festes no recuperables legalment establertes que es treballen efectivament s'han de compensar amb un recàrrec diari, segons la quantitat establerta a l'annex 1 per a cada categoria. Aquestes quantitats s'han d'abonar mensualment.

El personal regit pel present Conveni que efectua la jornada a torns té 14 dies en concepte de festes no recuperables a l'any i 5 dies més pels descansos corresponents, que donen un total de 19 dies; els treballadors que estan d'alta menys d'1 any, independentment que els hagin treballat o no, tenen la part proporcional.

S'ha de gaudir dels dies esmentats al paràgraf anterior a continuació del període de vacances o bé se n'ha de gaudir ininterrompudament en un altre període, tret de 5 dies, que es poden fer un per un a continuació del descans setmanal. Tres d'aquests dies són designats lliurement per

la Direcció i els altres 2 han de ser sol·licitats pels treballadors amb 1 setmana d'antelació i han de ser concedits tret que s'esdevinguin fets excepcionals que influeixin greument en l'organització de la feina.

Les festes no recuperables s'han de fer sempre dins de l'any natural al qual corresponen i s'han de començar a continuació del descans setmanal.

L'empresa està obligada a publicar al tauler d'anuncis el calendari de festes no recuperables tan aviat com el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el faci públic.

Article 30

Llicències

Si el treballador avisa tan aviat com pugui i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'indiquen:

Per matrimoni del treballador o unió de fet: 16 dies. En aquest últim supòsit, el treballador ha d'acreditar la convivència en els termes que determini la Comissió Paritària.

Naixement de fills: 3 dies; 4 si té lloc fora de la província de residència. Comunió i bateig de fills: 1 dia.

En cas de malaltia greu o d'operació quirúrgica greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (parens, fills, avis, germans, néts): 3 dies; 4 si s'esdevé fora de la província de residència. En cas de mort, s'amplia a 5 dies com a màxim.

Per matrimoni de pares, fills o germans del treballador o el seu cònjuge: 1, 2 o 3 dies, segons si el casament té lloc a la província de residència, a la Comunitat Autònoma o fora d'aquesta, respectivament.

El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal i també per assistir a una consulta mèdica particular (8 vegades a l'any com a màxim en aquest segon supòsit).

Per trasllat de domicili del treballador: 2 dies naturals.

Els treballadors/ores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. Els treballadors/ores, per pròpia voluntat, poden substituir aquest dret per una reducció d'1 hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat.

Deu dies a l'any com a màxim, de què pot gaudir el pare o la mare si tots dos treballen, per tenir cura de fills malalts, prèvia justificació del metge.

Per fer funcions de representació del personal en els termes que estableix aquest Conveni.

Un dia de llicència, de comú acord entre l'empresa i el treballador, per assumptes propis. Aquest dia s'ha de sol·licitar com a mínim amb 1 setmana d'antelació. Aquest dia s'ha de concedir, llevat que s'esdevinguin fets excepcionals que influeixin greument en l'organització de la feina.

Els treballadors tenen dret al temps que s'estableix per raó d'eleccions oficials.

En cas que, per circumstàncies relatives als casos esmentats, el treballador necessiti afegir algun dia més als establerts, l'empresa està obligada a facilitar-li aquests dies, i el treballador els ha de recuperar de la manera que li indiqui l'empresa.

A les llicències que fan referència fins a 2n grau d'afinitat o consanguinitat, l'empresa també s'ha de veure obligada a facilitar els dies de permís establerts als familiars fins a 3r grau, i el treballador els ha de recuperar de la manera que li indiqui l'empresa. Quan coincideixin en la mateixa secció més de 2 treballadors/ores, només en poden fer ús 2, en el supòsit de 3r grau d'afinitat o consanguinitat.

Article 31

Excedències

S'estableix la situació d'excedència voluntària per a tot el personal regit pel present Conveni que ho sol·liciti per escrit a la Direcció. Per poder-se acollir a aquest benefici, és necessari que el treballador tingui una antiguitat mínima d'1 any. La permanència en aquesta situació no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 5 anys. L'empresa està obligada a concedir aquesta excedència a tot el personal que ho sol·liciti, prèvia justificació dels motius en què fonamenta la seva petició.

Aquesta excedència no es pot sol·licitar per efectuar activitats similars a les que s'està exercint en altres empreses i sectors professionals.

S'estableix per als treballadors una excedència especial no retribuïda però sí cotitzable a la Seguretat Social, per un període no superior a 3 mesos ni inferior a 1 mes, amb la reserva del lloc de treball i amb la garantia de reingrés a l'empresa en finalitzar-la, si el motiu de la petició és la maternitat o la malaltia de pares, fills o company, prèvia justificació corresponent. Es té dret a aquesta excedència especial només una vegada a l'any. Així mateix, en els casos de necessitat extrema també es pot concedir aquesta excedència per tenir cura d'avis, germans i néts, en els mateixos termes descrits més amunt.

Article 32

Serveis especials

S'ha d'entendre per serveis especials els treballs d'hoteleria efectuats a clients diferents del servei que normalment se'ls presta.

No s'inclouen dins dels serveis especials els efectuats als avions, ja que es considera una activitat del Servei d'Àpats.

La remuneració d'aquests serveis han de ser com a mínim al preu de les hores extres.

Els desplaçaments per a aquest tipus de serveis amb vehicle propi s'han d'abonar a 0,21 euros.

CAPÍTOL 5

Beneficis socials

Article 33

Malaltia i accident

En els casos d'incapacitat temporal a causa d'una malaltia o d'un accident laboral, l'empresa ha d'abonar al treballador afectat la diferència entre el que aquest percep de l'entitat gestora corresponent en concepte de prestació econòmica i el 100% del seu salari, que estableix aquest Conveni, i a més el que preveuen els apartats a) i b) de l'article 18. És un requisit indispensable que aquestes situacions estiguin degudament acreditades i justificades pels serveis mèdics de la Seguretat Social o per la mútua d'accidents.

Article 34

Adaptació professional

Els treballadors que, per resolució ferma dels òrgans competents de la Seguretat Social, siguin declarats incapacitats per prestar serveis en el seu lloc de treball habitual tenen preferència per ocupar un altre lloc de treball si l'empresa disposa d'un lloc que s'adapti a la seva capacitat disminuïda.

En cas de sancions d'un tercer en l'exercici de l'activitat laboral d'un treballador, l'empresa i el Comitè han d'estudiar aquesta sanció i buscar les solucions pertinents.

Article 35

Jubilació especial

L'edat de jubilació per a tots els treballadors regits pel present Conveni s'estableix en 64 anys, en els termes que indica el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol. Tota vacant que es produeix per aquest motiu s'ha de cobrir simultàniament amb un altre treballador, en les condicions que estableix el Reial decret esmentat.

Article 36

Premi de vinculació

Quan un treballador cessi voluntàriament a l'empresa amb una antiguitat reconeguda superior a 5 anys se li ha d'abonar, en concepte de premi de vinculació, la quantitat següent:

E: edat; QE: quantitat en euros.

E	QE
60 anys	14.346
61 anys	12.752
62 anys	11.158
63 anys	9.564
64 anys	7.970
65 anys	6.376

Article 37

Assegurança de vida

L'empresa ha de concertar per a tots els seus treballadors, incloent-hi els treballadors fixos discontinus que tinguin el contracte suspès per fi de temporada o de servei, les pòlisses corresponents als riscos o a les contingències següents:

1. Mort natural: 18.030,36 euros.
2. Mort per accident laboral o no laboral: 21.035,42 euros.
3. Invalidesa permanent, en els graus de total, absoluta o gran invalidesa, que impliqui cessar a l'empresa i sigui causada per una malaltia: 18.030,36 euros.
4. Invalidesa permanent, en els graus de total, absoluta o gran invalidesa, que impliqui cessar a l'empresa i sigui causada per un accident laboral o no laboral: 21.035,42 euros.
5. En el cas d'invalidesa permanent total per a la professió habitual de treballadors amb menys de 55 anys, s'incrementen de 3.131,49 euros les quantitats especificades als apartats 3 i 4.

La Direcció de l'empresa s'ha d'encarregar que els imports esmentats es facin efectius d'una sola vegada al treballador o, si escau, als beneficiaris designats per ell tan aviat com sigui possible (30 dies), per a la qual cosa el treballador ha de lliurar al Departament de Personal una llista degudament firmada, que pot modificar en qualsevol moment.

L'empresa s'ha de fer responsable subsidiàriament del pagament en cas d'incompliment de les companyies asseguradores o si per algun motiu no s'ha concertat o canviat la pòlissa.

Article 38

Alimentació

El personal regit pel present Conveni ha de rebre, a càrrec de l'empresa, el dinar o el sopar i l'esmorzar o el berenar segons el seu horari i el seu torn de treball.

Aquest subministrament d'aliments ha de ser en tot cas sa i abundant i ha d'estar ben condimentat. S'ha de procurar confeccionar menús variats per evitar la monotonia.

Es crea el Comitè de Menjador, que es compon de 2 membres de la Direcció i 2 del Comitè d'Empresa; de comú acord, cada mes han de fer els menús del mes següent. El personal ha de disposar de 2 primers plats i de 2 segons per triar.

Als treballadors que necessitin un règim alimentari especial se'ls ha de confeccionar un menú adequat, prescrit pels serveis mèdics de la Seguretat Social, que s'ha de fer saber prèviament als serveis mèdics de l'empresa.

S'ha d'abonar la quantitat de 2,02 euros per dia efectivament gaudit en concepte de vacances i festes no recuperables, com a contraprestació pels àpats que correspondrien a l'empresa; no s'hi inclou els 5 dies d'increment de vacances pel fet de fer les vacances fora de la temporada d'estiu. Qui no fa completes les vacances o les festes no recuperables, cal compensar-lo amb la part proporcional. Aquesta quantitat s'ha de fer efectiva al gener de 2005.

El personal que dina i sopa amb l'autorització prèvia de l'empresa ha d'abonar la quantitat d'1,01 euros en concepte d'alimentació diària; si no ha demanat l'autorització, se li descomptarà la quantitat de 4,04 euros.

Article 39

Revisió mèdica

Amb el compliment estricte de la legislació vigent sobre la matèria, l'empresa garanteix un reconeixement mèdic anual per als treballadors. En la revisió anual s'inclou la vista i l'oïda. Aquesta revisió es fa entre els mesos de setembre i novembre, inclusivament.

CAPÍTOL 6

Drets sindicals

Article 40

Funcions, garanties i drets dels càrrecs sindicals

Els treballadors de l'empresa tenen dret a afiliar-se lliurement a qualsevol central sindical legalment constituïda. L'empresa no pot prendre mesures coactives ni cap tipus de represàlies en contra d'un treballador per aconseguir que s'afiliï o no s'afiliï a un determinat sindicat.

L'empresa no pot discriminar els treballadors per la seva activitat sindical, sens perjudici de les normes que a aquest efecte estableixen les disposicions de rang general. Les representacions social i econòmica acorden, quant al contingut i les funcions dels càrrecs sindicals, el següent:

1. Es reconeix i s'accedeix que constitueixin seccions sindicals d'empresa les centrals sindicals legalment constituïdes que tinguin com a afiliats treballadors en actiu al si de l'empresa.

Com a funcions pròpies de la secció sindical de l'empresa, sens perjudici dels vincles naturals amb la seva respectiva central sindical, s'estableix el següent:

a) Té dret a organitzar reunions, a l'efecte d'informar fora de les hores de treball als locals de l'empresa, i que es permeti l'assistència dels treballadors que estiguin treballant a les assemblees, amb la garantia que no s'ocasionin perjudicis en els gèneres, la maquinària i els serveis urgents d'avions.

Aquest dret es pot exercir almenys una vegada al mes, sempre a requeriment dels responsables de la secció sindical.

b) Igualment es concedeix als responsables de la secció sindical els mateixos drets i garanties que als membres del Comitè d'Empresa. Així mateix, el seu secretari general té dret a assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, en les quals té veu però no vot.

2. Es reconeix a tots els treballadors que tinguin càrrecs electius de caràcter sindical el dret a gaudir de 40 hores mensuals, deduïbles de la seva jornada de treball, per tirar endavant accions que afectin l'àmbit de les seves funcions. S'exclouen de les 40 hores les que els càrrecs electius han d'emprar en reunions convocades per l'empresa o organismes laborals o administratius (Delegació de Treball, conciliacions individuals i jutjats socials).

3. Entre les funcions pròpies dels càrrecs electius de caràcter sindical s'inclouen les que afecten la gestió i la defensa (a títol individual o col·lectiu) dels drets i interessos dels treballadors de la plantilla de l'empresa. En aquest sentit, en els termes que preveu l'apartat anterior, els representants poden assistir a tot tipus de reunions i convencions convocades per les entitats sindicals legalment constituïdes a les quals pertanyen, i participar en la discussió de qualsevol tipus de problema que pugui afectar el sector en què es troba integrada l'empresa.

4. Es reconeix al Comitè d'Empresa, per informar de la marxa de la seva gestió o si les circumstàncies ho requereixen, el dret a convocar una assemblea mensual dins l'horari de treball als locals de l'empresa i que els treballadors que treballin a la Unitat assisteixin a les assemblees, amb la garantia que no s'ocasionin perjudicis en els gèneres, la maquinària i els serveis urgents d'avions. Prèvia comunicació per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores, es poden convocar assemblees extraordinàries cada vegada que calgui, sempre en els termes que estableix el paràgraf anterior. Les assemblees per al personal de Col·lectivitat s'han d'efectuar fora d'hores de treball.

5. La Direcció de l'empresa ha de facilitar al Comitè d'Empresa la informació que s'especifica a l'article 64 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

6. Així mateix, l'empresa reconeix als components del Comitè d'Empresa les garanties i les atribucions de caràcter general que preveuen les disposicions legals que tracten sobre la matèria i les que en un futur es puguin establir.

7. L'empresa ha de facilitar al Comitè d'Empresa una còpia mensual del certificat de l'ingrés de les quotes a Hisenda i dels descomptes efectuat a tots els treballadors per l'IRPF.

8. Segons el que estableix l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, es constitueix el Comitè Intercentres, que es compon pels membres dels diversos comitès de centre existents en l'actualitat i dels que es puguin crear en un futur. Es compon del 60% dels components de cada comitè de centre, sempre que en conjunt no ultrapassi el nombre de 13 membres. Cada Comitè ha d'elegir els seus representants en una reunió convocada a aquest efecte, els quals ha de comunicar per escrit a la Direcció de l'empresa.

Són funcions del Comitè Intercentres les següents:

a) Representar col·legiadament tots els treballadors en els problemes que puguin afectar el col·lectiu que s'inclou en aquest Conveni col·lectiu.

b) Formar part de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

c) Formar part de la Comissió Paritària del present Conveni i elegir-ne els components.

9. El temps d'absència que preveu el punt 2 d'aquest article es pot acumular mensualment en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, tret dels que tinguin el contracte laboral suspès o estiguin absents per algun motiu. En els casos en què es pretén l'acumulació indicada al paràgraf anterior, s'ha de fer un avís per escrit a l'empresa amb la màxima antelació, en què consti clarament el nombre d'hores acumulades, les persones en què recau i a qui correspondrien aquestes hores.

Article 41

Quota sindical

L'empresa està obligada a descomptar mensualment la quota de les centrals sindicals que tenen afiliats i expressament ho sol·licitin.

L'empresa ha de transferir aquest import al compte que el sindicat li indiqui i ha de lliurar una còpia d'aquesta transferència al responsable de la secció sindical.

CLÀUSULES ADDICIONALS

1. Tots els articles del present Conveni col·lectiu són d'aplicació als treballadors i a les treballadores.

Cap treballador no pot ser discriminat per raó de l'edat, el sexe i la creença religiosa, filosòfica o de qualsevol altre tipus.

2. Codi de conducta

Les relacions laborals de l'empresa s'han de basar en tot moment en la igualtat, el respecte mutu i el diàleg.

En cap cas els sistemes de treball no han de menyscar la dignitat professional i humana dels treballadors i no han de perjudicar-ne la formació, sinó que han d'orientar-la i complementar-la; l'objectiu primordial és la regulació harmònica de totes les relacions dels qui participen en el procés productiu, les quals deriven del procés constitucional establert.

Qualsevol innovació per part de l'empresa quant a sistemes de treball s'ha d'efectuar de comú acord amb el Comitè d'Empresa, i si no hi ha acord, cal atènyer-se al que estableix l'article 4.

3. Garanties personals

Les condicions que estableix aquest Conveni tenen la consideració de mínimes.

Ambdues representacions han de respectar les condicions que hi havia fins ara i que són més beneficioses que les establertes en aquest Conveni, les quals s'han de considerar estrictament "ad personam".

4. Llei de prevenció de riscos laborals (salut laboral)

Les parts signants del present Conveni col·lectiu assumeixen íntegrament la normativa vigent sobre la matèria complint i fent complir el que preveu aquesta normativa.

Igualment, la Direcció i el Comitè d'Empresa han de potenciar, a tots els nivells, la formació en matèria de salut laboral, a fi de crear una mentalitat correcta en aquest camp.

5. Formació contínua

Per tal de millorar la qualificació tècnica dels treballadors, l'empresa ha d'elaborar accions formatives, que ha de presentar al Comitè d'Empresa i estudiar amb ell; en cada cas ha d'analitzar les possibles ajudes d'organismes oficials i també de la mateixa empresa en els termes que estableixi la legislació vigent. Com a norma general, el 50% de les hores de formació és a càrrec de l'empresa i el 50% restant és a càrrec del treballador, tret que la Comissió Paritària decideixi un altre repartiment.

6. La renovació del permís de conduir de la classe C-1 és a compte de l'empresa per a tot el personal que el necessiti i a qui l'empresa l'exigeixi per complir el treball.

7. Dret supletori

En el que no preveu el present Conveni cal atènyer-se al que disposa la legislació general vigent.

ANNEX 1

C: categories del Servei d'Àpats; CC: categories de Col·lectivitats; SBM: salari base al mes en euros; F: f. n. r. in. dia en euros; HE: hores extraordinàries en euros; HN: hores nocturnes en euros; TD: torn dia en euros.

C	SBM	F	HE	HN	TD
Cap comptabilitat	1.618,96	46,61	17,02	2,53	7,94
Programador analista	1.420,02	41,19	14,61	2,24	6,99
Secretària de direcció	1.198,16	35,17	11,89	1,92	5,92
Auditor intern	1.250,87	36,61	12,54	2,00	6,17
Administrador de xarxa	1.096,98	32,41	10,66	1,79	5,44
Oficial d'administració A	1.096,98	32,41	10,66	1,79	5,44
Oficial d'administració B	1.023,88	30,44	9,76	1,66	5,09
Operador p. d.	1.023,88	30,44	9,76	1,66	5,09
Auxiliar administratiu	925,13	27,76	8,57	1,50	4,62
Cap de supervisors	1.462,33	42,34	15,12	2,30	7,21
Supervisor	1.185,32	34,81	11,75	1,88	5,86
Assistent supervisor	1.095,54	32,38	10,64	1,76	5,44
Oficial d'operacions	999,36	29,79	9,46	1,61	4,95
Auxiliar d'operacions	913,43	27,45	8,44	1,49	4,57
Cap de cuina	1.676,51	48,16	17,72	2,64	8,21
Segon cap de cuina	1.462,33	42,34	15,12	2,30	7,21
Cap de partida	1.186,60	34,88	11,76	1,88	5,86
Cuiner	1.109,65	32,80	10,80	1,78	5,50
Carnisser	1.030,43	30,63	9,85	1,67	5,12
Segon cap cambra de fred	1.030,43	30,63	9,85	1,67	5,12
Ajudant de cuina	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Marmitó	905,75	27,22	8,33	1,48	4,54
Auxiliar de serveis	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Rentaplats	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Cap de sala	1.045,52	31,02	10,04	1,70	5,18
Segon cap de sala	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Preparador	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Netejador	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Ajudant de preparadora	834,50	25,27	7,45	1,39	4,18
Cap d'equip	1.032,68	30,68	9,88	1,67	5,13
Ajudant de cap d'equip	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Mosso	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Cap de vaixella	1.017,32	30,26	9,68	1,64	5,07
Segon cap de vaixella	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Fregador	877,53	26,47	7,98	1,43	4,38
Cap de manteniment	1.195,58	35,09	11,87	1,91	5,91
Oficial de 1a manteniment	1.072,47	31,75	10,37	1,75	5,35
Oficial de 2a manteniment	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Cap de magatzem	1.116,05	32,94	10,90	1,79	5,52
Enc. magatzem de companyies	951,24	28,46	8,89	1,55	4,76
Xofer de primera	1.000,62	29,84	9,48	1,63	4,96
Venedor	1.072,47	31,75	10,37	1,75	5,35
Salari base article 11	708,58	21,67	0	0	3,57
CC	SBM	F	HE	HN	TD
Supervisor de col.	1.046,80	31,06	10,05	1,72	5,18
Cuiner de col.	1.081,24	32,01	10,46	1,25	5,38
Ajudant de cuiner de col.	895,07	26,94	8,19	1,14	4,48
Ajudant de col.	861,50	26,02	7,79	1,06	4,31
Marmitó de col.	861,50	26,02	7,79	1,06	4,31
Auxiliar de servei de col.	861,50	26,02	7,79	1,06	4,31
Ajudant de preparador col.	834,50	25,27	7,45	1,39	4,18
Assistent de col.	787,31	23,92	6,84	0,96	3,94

Resta de conceptes econòmics

	Euros
Article 18 (puntualitat)	10,99
Article 20 (transport)	
Domicili i centre de treball en el mateix municipi	16,91
Domicili i centre de treball en municipis diferents	54,55
Domicili a més de 30 km del centre de treball	70,24
Article 21 (eines)	
Cociner	8,45
Ajudant de cuina	4,44
Article 22 (uniformes)	9,91

ANNEX 2

Antiguitat consolidada en euros

C: categories del Servei d'Àpats; B: barem de l'antiguitat al mes.

Antiguitat consolidada	nombre d'anys d'antiguitat							
	C	B	3	6	9	14	19	24
			3%	8%	16%	26%	38%	45%
Metge	770,56	21,02	56,04	112,09	182,14	266,21	315,25	
ATS	404,93	12,15	32,39	64,79	105,28	153,87	182,21	
Cap comptabilitat	1.109,68	33,29	88,78	177,55	288,52	421,68	499,36	
Programador analista	983,24	29,50	78,66	157,32	255,64	373,63	442,46	
Secretària direcció	827,20	24,82	66,18	132,35	215,07	314,34	372,24	
Auditor intern	863,35	25,90	69,07	138,14	224,47	328,07	388,51	
Administrador xarxa	771,28	23,14	61,70	123,41	200,53	293,08	347,08	
Oficial d'adm. A	771,28	23,14	61,70	123,41	200,53	293,08	347,08	
Oficial d'adm. B	771,57	21,35	56,93	113,85	185,01	270,40	320,21	
Operador p. d.	711,57	21,35	56,93	113,85	185,01	270,40	320,21	
Auxiliar adm.	642,79	19,29	51,42	102,85	167,12	244,26	289,26	
Cap de supervisors	1.003,52	30,10	80,28	160,57	260,92	381,34	451,58	
Supervisor	818,72	24,56	65,50	131,00	212,87	311,11	368,42	
Assistent supervisor	758,72	22,76	60,70	121,40	197,27	288,32	341,42	
Oficial d'operacions	694,19	20,83	55,53	111,07	180,49	263,79	312,38	
Auxiliar d'operacions	636,33	19,09	50,91	101,81	165,45	241,81	286,35	
Cap de cuina	1.147,45	34,43	91,80	183,59	298,34	436,03	516,35	
Segon cap de cuina	1.003,52	30,10	80,28	160,57	260,92	381,34	451,58	
Cap de partida	819,63	24,59	65,57	131,14	213,11	311,46	368,84	
Cuiner	768,11	23,04	61,45	122,89	199,71	291,88	345,65	
Carnisser	714,87	21,44	57,19	114,38	185,86	271,65	321,69	
Segon cap cambra freda	714,87	21,44	57,19	114,38	185,86	271,65	321,69	
Ajudant de cuina	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Marmitó	632,09	18,96	50,57	101,13	164,34	240,19	284,44	
Auxiliar de serveis	612,09	18,36	48,97	97,93	159,14	232,60	275,44	
Rentaplats	604,82	18,14	48,39	96,77	157,25	229,83	272,17	
Cap de sala	725,09	21,75	58,01	116,01	188,53	275,53	326,29	
Segon cap de sala	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Preparador	610,87	18,32	48,87	97,74	158,83	232,13	274,89	
Netejador	610,87	18,32	48,87	97,74	158,83	232,13	274,89	
Ajudant de preparador	582,70	17,48	46,61	93,23	151,50	221,42	262,22	
Cap d'equip	716,00	21,48	57,28	114,56	186,16	272,08	322,20	
Ajudant de cap d'equip	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Mosso	612,09	18,36	48,97	97,93	159,14	232,60	275,44	
Cap de vaixella	705,71	21,17	56,46	112,91	183,48	268,17	317,57	
Segon cap de vaixella	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Fregador	612,09	18,36	48,97	97,93	159,14	232,60	275,44	
Cap de manteniment	825,39	24,76	66,03	132,06	214,60	313,65	371,43	
Oficial 1a manteniment	753,90	22,62	60,31	120,62	196,01	286,48	339,25	
Oficial 2a manteniment	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Cap de magatzem	772,05	23,16	61,77	123,53	200,73	293,38	343,43	
Encarregat magatzem comp.	661,62	19,85	52,93	105,86	172,02	251,42	297,73	
Xofer de primera	698,14	20,95	55,85	111,70	181,52	265,29	314,16	
Agent de seguretat	615,72	18,47	49,26	98,52	160,09	233,97	277,07	
Venedor	753,90	22,62	60,31	120,62	196,01	286,48	339,25	

CC: categories de Col·lectivitats; B: barem de l'antiguitat al mes.

Antiguitat consolidada	nombre d'anys d'antiguitat							
	CC	B	3	6	9	14	19	24
			3%	8%	16%	26%	38%	45%
Supervisor col.	735,72	22,07	58,86	117,71	191,28	279,57	331,07	
Cuiner col.	526,87	15,81	42,15	84,30	136,99	200,21	237,09	
Ajudant de cuina col.	474,50	14,24	37,96	75,92	123,37	180,31	213,53	
Rentaplats col.	436,83	13,10	34,95	69,89	113,58	166,00	196,57	
Marmitó col.	436,83	13,10	34,95	69,89	113,58	166,00	196,57	
Aux. serv. col.	436,83	13,10	34,95	69,89	113,58	166,00	196,57	
Ajud. preparador col.	582,70	17,48	46,61	93,23	151,50	221,42	262,22	
Assistent col.	392,19	11,77	31,37	62,75	101,97	149,03	176,49	

ANNEX 3

Article 1 (àmbit territorial)

Centres de treball inclosos en aquest Conveni:

Frigo, C/ Perú, 84, 8018 Barcelona
Els Llorens, C/ Aragó, 121, 08015 Barcelona
Col·legi San Miguel, C/Rosselló, 175, 08036 Barcelona

Col·legi Ítaca, C/ Numància, 140, 08029 Barcelona

Col·legi Salvador Llobet, C/ Roger de Flor, s/n 08400 Granollers

ANNEX 4

*Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hoteleria (ALEH)**Règim disciplinari laboral*

Article 35

Faltes i sancions de treballadors

La direcció de les empreses pot sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix al present text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de les empreses és sempre revisable davant de la jurisdicció competent, sens perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que puguin establir-se.

Article 36

Graduació de les faltes

Qualsevol falta comesa per un treballador es qualifica en lleu, greu o molt greu, atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat i també el factor humà del treballador, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 37

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requereix la comunicació escrita al treballador, en què ha de constar la data i els fets que la motiven i qui ha d'acusar recepció o signar el coneixement de la comunicació. Les sancions que puguin imposar-se en l'ordre laboral s'han d'entendre sempre sens perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors a l'empresa, si n'hi ha, ha d'estar informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals a l'empresa, si n'hi ha, han de ser escoltats per la direcció de les empreses abans d'imposar un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que l'empresari tingui constància d'aquesta circumstància.

Article 38

Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. La distracció, l'error i la demora en l'execució de qualsevol treball que no provoquin una pertorbació important en el servei encomanat, cas en què han de ser qualificats com a falta greu.

2. D'1 a 3 impuntualitats injustificades en la incorporació al treball, inferiors a 30 minuts, durant el període d'1 mes, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per al treball o obligacions encomanats per l'empresa, cas en què han de ser qualificades com a falta greu.

3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible el fet o motiu de l'absència

al treball per raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho, sens perjudici que es presentin els justificants d'aquesta absència quan calgui.

4. Abandonar el treball sense causa justificada encara que sigui per poc temps o acabar la feina amb una antelació inferior a 30 minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per al treball, cas en què s'han de considerar com a falta greu.

5. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

7. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa sempre que no tinguin lloc en presència de públic.

8. Portar descuradament l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.

9. La manca de netedat ocasional durant el servei.

10. Faltar 1 dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que d'aquesta absència no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 39

Faltes greus

Són faltes greus:

1. Més de 3 impuntualitats injustificades en la incorporació al treball comeses en el període d'1 mes o bé una sola impuntualitat de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, és a dir, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.

2. Faltar 2 dies al treball en el període d'1 mes sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

3. L'abandonament del treball o l'acabament anticipat, sense causa justificada, d'un temps superior a 30 minuts, entre 1 i 3 ocasions en 1 mes.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determina la qualificació com a falta molt greu.

5. Entretreure amb jocs, siguin els que siguin, estant de servei.

6. La simulació de malaltia o accident allargada per justificar un retard, abandonament o inassistència al treball.

7. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa o personal delegat de l'empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si aquest incompliment és reiterat, implica una transgressió manifesta del treball o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, es pot qualificar com a falta molt greu.

8. El descuit important en la conservació dels gèneres, articles i materials del corresponent establiment.

9. Simular la presència d'un altre treballador fixant o firmant per ell.

10. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin al públic.

11. Emprar per a ús propi articles, estris i peces de l'empresa o extreure'ls de les dependències de l'empresa, tret que hi hagi una autorització.

12. L'embraguesa i el consum de drogues dins o fora de l'horari de treball vestint l'uniforme de l'empresa. Si les esmentades circumstàncies són reiterades, es poden qualificar com a falta molt greu, sempre que prèviament s'hagi fet advertència o imposat sanció.

13. No portar durant el servei l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.

14. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes sempre que de l'esmentada conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, cas en què s'ha de qualificar com a falta molt greu.

15. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei o forma d'efectuar-lo i no emplenar els comunicats de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta s'ha de considerar falta molt greu sempre que prèviament s'hagi fet advertència o imposat sanció.

16. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball i manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza en l'activitat d'hoteleria, concretament totes les de protecció i prevenció de riscos laborals.

17. La imprudència durant el treball que pugui implicar risc d'accident per al treballador, els altres treballadors o terceres persones o risc d'avaria o dany material en les instal·lacions de l'empresa. La reiteració d'aquestes imprudències es pot qualificar com a falta molt greu sempre que prèviament s'hagi fet advertència o imposat sanció.

18. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de forma habitual durant el servei.

19. La manca de netedat que sigui d'una índole que provoqui la queixa justificada dels treballadors o del públic, sempre que prèviament s'hagi fet advertència o imposat sanció.

20. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, si prèviament s'ha fet advertència o imposat sanció.

Article 40

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Tres o més inassistències al treball sense justificar en el període d'1 mes, 10 en 6 mesos o 20 en 1 any.

2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i també en el tracte amb els altres treballadors o qualsevol altra persona al servei de l'empresa i amb una relació de treball amb aquesta; fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'expressa autorització de l'empresa dins de les instal·lacions de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, estris, eines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos dins de l'empresa.

5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

6. Els mals tractes de paraula o de fet, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, altres treballadors i públic en general.

DEPARTAMENT DE COMERÇ, TURISME I CONSUM

CONSORCI DE PROMOCIÓ
COMERCIAL DE CATALUNYA

RESOLUCIÓ

CTC/656/2005, de 24 de febrer, per la qual s'obre la convocatòria per a la concessió d'ajuts per al foment de la internacionalització de l'economia catalana.

La creixent interrelació dels mercats, l'aparició de nous protagonistes que actuen amb força en l'escena internacional, o la intensificació de determinats fenòmens que incidixen en el model productiu de l'empresa catalana fan que, a Catalunya, s'hagin de repensar quines estratègies, quins instruments, quines mesures, seran més eficaces per garantir el creixement futur de l'economia catalana i el seu paper en el món.

Fruit d'aquesta preocupació, s'ha assolit l'Acord Estratègic per a la Internacionalització, la Qualitat de l'Occupació i la Competitivitat de l'Economia Catalana. En aquest marc, des del COPCA, s'ha dissenyat el Pla per a la Internacionalització de l'Empresa Catalana 2005-2008, que recull tot un conjunt de línies de treball i propostes enfocades a fer front a una nova etapa, que permeti fer un pas important en la internacionalització del país.

A tal fi, és necessari mobilitzar recursos que donin suport a les estratègies i actuacions d'empreses i institucions de Catalunya en el camp internacional.

En aquest sentit, i amb l'objectiu de fomentar la competitivitat internacional de l'empresa catalana, el Comitè Executiu del Consorci de Promoció Comercial de Catalunya, en la reunió del dia 23 de febrer de 2005, amb l'autorització expressa del Consell General, va aprovar les bases per a la concessió d'ajuts per al foment de la internacionalització de l'economia catalana amb l'informe previ de l'Assessoria Jurídica del Departament de Comerç, Turisme i Consum.

Per tant, per tal de garantir que els ajuts es concedeixin d'acord amb criteris de publicitat i lliure concurrència i de conformitat amb el que estableixen els preceptes de caràcter bàsic de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de la Generalitat de Catalunya,

RESOLC:

Article 1

Obrir la convocatòria per a la concessió d'ajuts per al foment de la internacionalització de l'economia catalana.

Article 2

Donar publicitat a les bases que hauran de regir aquesta convocatòria, les quals figuren a l'annex d'aquesta Resolució.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Resolució entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 24 de febrer de 2005

RAIMON SERRET I LLUÍS
President del Comitè Executiu

ANNEX

Bases per a la concessió d'ajuts per al foment de la internacionalització de l'economia catalana

—1 Objecte dels ajuts

1.1 L'objecte dels ajuts és el suport a les actuacions d'internacionalització de les entitats i empreses de Catalunya.

1.2 Podran subvencionar-se les activitats de promoció, formació i informació requerides per al compliment de les diverses etapes del procés d'internacionalització de l'empresa, ja siguin executades per la pròpia empresa o per una entitat. Específicament les relatives a:

a) Activitats que tinguin per objecte iniciar-se en l'exportació.

b) Activitats que tinguin per objecte la diversificació dels mercats, el destí de l'exportació i el coneixement de nous mercats.

c) Activitats que tinguin per objecte la consolidació de la internacionalització i el foment de la presència estable de l'empresa als mercats exteriors.

1.3 L'activitat per la qual se sol·licita l'ajut s'haurà d'iniciar abans del 31 de desembre de 2005 i la seva durada no podrà ser superior a dotze mesos.

—2 Aquests ajuts aniran a càrrec del pressupost d'inversions del Consorci de Promoció Comercial de Catalunya (COPCA), i la quantitat màxima destinada és de catorze milions nou-cents deu mil (14.910.000) euros.

Aquests ajuts reben cofinançament dels fons estructurals de la UE dins del marc de l'Objectiu 2 (2000-2006) a través del DOCUP de Catalunya.

L'atorgament dels ajuts restarà condicionat a les disponibilitats del pressupost d'inversions del Consorci de Promoció Comercial de Catalunya (COPCA).

—3 Entitats col·laboradores

Als efectes de facilitar l'accés de les empreses a aquests ajuts, les entitats membres del COPCA podran actuar com a entitats col·laboradores en la tramitació d'aquests.

En el cas que actuïn també com a intermediàries en el pagament dels ajuts, hauran d'acreditar la correcta aplicació dels fons rebuts mitjançant un informe d'auditoria.

—4 Beneficiaris

a) Empreses amb domicili social i/o domicili fiscal a Catalunya.

Les empreses poden ser agràries, industrials o de serveis quan aquests l'empresa els desenvolupi a l'exterior i puguin ser considerats com a exportació.

Les empreses beneficiàries hauran de complir la quota de reserva per a la integració social dels minusvàlids establerta per la legislació vigent, els requisits establerts als articles 32.1, 32.3 i 36.4 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística, i certificar que l'ajut sol·licitat no incompleix la normativa de *minimis* que estableix el Reglament (CE) núm. 69/2001, de 12 de gener, relatiu a l'aplicació dels articles 87 i 88 del Tractat CE a les ajudes de *minimis* (DOCE L 10, de 13.1.2001).

7. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüentment baralles amb els altres treballadors.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador per no assistir al treball, entesa com la situació en què el treballador en incapacitat temporal fa feines de qualsevol tipus per compte propi o d'altri; la manipulació, engany o conducta personal incoherent que comporti una prolongació de la situació de baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi el mateix treballador, l'empresa i les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures de prevenció i protecció de la seguretat en el treball facilitades per l'empresa.

11. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de 6 mesos des de la primera i hagi estat advertida o sancionada.

12. Qualsevol comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte a la intimitat i dignitat de la dona o home mitjançant l'ofensa física o verbal de caràcter sexual. El fet que aquesta conducta o comportament es dugui a terme fent prevaler una posició jeràrquica implica una circumstància agreujant.

Article 41

Classes de sancions

L'empresa pot aplicar a les faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes als apartats a) i b).

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació.

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies.

Acomiadament disciplinari.

Article 42

Prescripció

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 i les molt greus al cap de 60, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió. En tot cas prescriuen al cap de 6 mesos que s'han comès.

(05.014.005)

