

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

### RESOLUCIÓN

TRI/4039/2006, de 24 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2006-2008 (código de convenio 7901965).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2006-2008 suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i Promotores y PIMEC y por la parte social por los representantes de CCOO y UGT el día 6 de octubre de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de azafatas y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2006-2008 (código de convenio 7901965) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 24 de octubre de 2006

MAR SERNA CALVO  
Directora general de Relaciones Laborales

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo de trabajo para las empresas de azafatas y promotoras de venta de Cataluña para el periodo de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.*

### CAPÍTULO 1

#### *Normas de configuración del convenio*

#### Artículo 1

##### *Representación Patronal y Sindical*

El presente Convenio esta firmado:

Por una parte, l'Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i Promotores/es de Ventas y PIMEC, Petita i Mitjana empresa de Catalunya.

Y por la otra, las centrales sindicales por parte de Federació de Serveis de Catalunya (FeS-UGT), y por parte de CCOO, la Federació de Serveis Financers i Administratius de Catalunya (COMFIA-CCOO).

Todas las partes se reconocen mutuamente legitimidad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 2

##### *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo será aplicable a las relaciones entre las empresas, independientemente de la forma jurídica que adopten, que presten los servicios de:

- Azafatas.
- Relaciones públicas.
- Ferías y congresos.
- Acontecimientos deportivos.

Acogida y similares y los servicios de promoción de productos y servicios, y sus trabajadores, con exclusión expresa del personal de tierra o vuelo de compañías aéreas.

Las empresas de nueva creación que, por razón territorial o funcional, tengan que estar comprendidas en este convenio, se regirán en sus actividades por el mismo, a partir de la fecha de su creación.

#### Artículo 3

##### *Ámbito territorial*

Las normas recogidas en este Convenio afectan a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional de este, estén situados en el territorio de Cataluña, incluso en el caso que la sede social de la empresa a que pertenecen esté fuera de este territorio.

#### Artículo 4

##### *Ámbito personal*

Las condiciones de trabajo reguladas afectan a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, salvo los que estén comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 5

##### *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de enero de 2006, y tendrá una duración, de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Este convenio tiene efectos retroactivos a contar desde el día 01 de enero de 2006 en cuanto a las condiciones económicas. Los atrasos se tendrán que abonar en el plazo máximo de un mes a contar a partir de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

#### Artículo 6

##### *Denuncia y revisión*

Para instar la revisión de este Convenio, cualquiera de las partes negociadoras deberá denunciarlo de forma fehaciente ante las otras partes y el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Si llegado el vencimiento de este Convenio, las partes estuvieran negociando aún el nuevo, se mantendrá el régimen establecido en este hasta que el nuevo produzca sus efectos.

#### Artículo 7

##### *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, que a los efectos de su aplicación, serán considerados con este carácter.

En el caso de que la Autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, dejara sin eficacia alguno de los pactos del convenio, este quedará sin eficacia y deberá considerarse en su totalidad

#### Artículo 8

##### *Comisión paritaria*

Para la interpretación de las controversias que se puedan derivar en la aplicación de este Convenio se establece una Comisión paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios.

El domicilio de la Comisión se fija en 08010 Barcelona, calle Gran Vía de les Corts Catalanes, nº 674, piso principal 1a.

Las funciones de la Comisión paritaria son:

1. Las de interpretación y aplicación de los pactos.
2. Las de control del sector para detectar las empresas que, incumpliendo la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal y denunciarlas a las autoridades competentes.
3. Las de intermediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
4. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión paritaria en cuestiones de aplicación del presente convenio se consideraran parte de este, y tendrán la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se deberán enviar a la autoridad laboral para registrarlos.

El procedimiento para solicitar la actuación de la Comisión es el siguiente:

1. La parte afectada debe dirigirse a la Comisión mediante un escrito al efecto, en el cual se expresará la controversia planteada.

2. En el plazo de 15 días hábiles, la Comisión debe pronunciarse, también enviando un escrito.

Todo esto se entiende sin perjuicio del derecho de las partes de actuar ante la jurisdicción social competente.

##### *Reuniones:*

1. La comisión se reunirá de acuerdo con el procedimiento de actuación, cuando sea necesario.

2. Para las funciones 2 y 4, se reunirá de forma obligatoria una vez al trimestre.

Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria: Las partes firmantes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones que de interpretación y aplicación de este convenio puedan surgir, con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Las empresas y/o trabajadores no asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del Convenio que quieran formular consulta o necesiten de la intervención de la Comisión paritaria, en el momento de presentar la solicitud deberán abonar la cantidad de 150 euros por consulta realizada.

#### Artículo 9

##### *Prórroga*

El presente Convenio se prorrogará anualmente de forma tácita si ninguna de las partes negociadoras lo denunciara en tiempo y forma, aumentando todos los conceptos retributivos en el IPC interanual de Catalunya.

### CAPÍTULO 2

#### *Organización del trabajo y Categorías profesionales*

#### Artículo 10

##### *Grupos profesionales*

Las categorías profesionales se dividirán en dos grupos diferenciados:

Grupo 1: Englobará a todo el personal de azafatos/as y de acciones:

Azafatos/as.

Promotor/a.

Coordinador/a o Supervisor/a.

Ayudante de coordinación

Personal de soporte

Grupo 2: Englobará a todo el personal de oficinas:

Gerente.

Jefe de departamento.

Comercial.

Oficial administrativo/va de primera.

Oficial administrativo/va de segunda.

Auxiliar administrativo/va.

#### Artículo 11

*Definición de las Categorías profesionales:*

a) Grupo 1: Personal de azafatos y acciones. Azafato/a: Personal auxiliar de relaciones públicas como soporte y atención al cliente, bajo las directrices de la coordinadora o la empresa.

Promotor/a: El personal que tiene como función propia la realización de la actuación promocional, incentivando la penetración del producto en el mercado, y desarrollando, al mismo tiempo, las actuaciones necesarias para la buena marcha del servicio promocional.

Coordinador/a o supervisor/a: Es la persona responsable de organizar al personal que debe efectuar la acción, respondiendo ante la Dirección de la empresa de la buena marcha de esta, y siendo el enlace entre empresa y cliente.

Ayudante de coordinación: Es aquella persona que auxilia a la Coordinadora, sin tener responsabilidades directas en la marcha de la acción.

Personal de soporte: Es aquel empleado que ejerce funciones de soporte en las acciones promocionales o publicitarias que se efectúan, que puede conducir personas o materiales, o que puede tener funciones de vigilancia y soporte a las azafatas y/o promotoras, o trabajos similares. Queda incluido en esta categoría, el personal que se ocupa de la limpieza de los locales de la empresa.

b) Grupo 2: Personal de oficina

Gerente: Es aquel que, con o sin poderes mercantiles, lleva la gestión y dirección diaria de la empresa, bajo las órdenes y directrices del consejo de administración o administradores.

Jefe de departamento: (contable y/o financiero; laboral; marketing; de azafatos y/o promotores/as; ...): Son aquellos que, sin poderes, bajo la dependencia directa de la dirección o la gerencia, se hacen directamente responsables de uno o más servicios, teniendo a su cargo la dirección de las personas de su departamento.

Comercial: Es aquel empleado que tiene la función de ventas y visitas a clientes, con seguimiento de las acciones comerciales que se llevan a término.

Oficial adm. 1ª: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe, y bajo su responsabilidad lleva a cabo, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa. Es equiparable a un ejecutivo/a de cuentas.

Oficial adm. 2ª: Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, que hace trabajos de carácter secundario que solo exigen los conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo/a: Es el empleado que hace operaciones administrativas elementales

y, en general, las operaciones meramente mecánicas que son propias del trabajo de oficina y de recepcionista o telefonista.

#### CAPÍTULO 3

*Ingreso y periodo de prueba*

##### Artículo 12

*Ingreso*

Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio, se estará a las disposiciones del capítulo 7 del presente convenio.

##### Artículo 13

*Periodo de prueba*

Las partes contratantes podrán acordar en el contrato de trabajo que suscriban y con sujeción a lo regulado en el art. 14 E.T., el establecimiento de un periodo de prueba, que no podrá ser superior al que a continuación se reseña en función de la categoría profesional del trabajador que se contrata:

Gerente, jefe de departamento, comercial: 6 meses.

Coordinador-supervisor: 3 meses.

Oficial administrativo/a 1ª: 2 meses.

Oficial administrativo/a 2ª, ayudante de coordinación, auxiliar Administrativo/a: 1 mes.

Resto de categorías profesionales del grupo 1: 15 días.

El transcurso del periodo de prueba pactado se interrumpirá durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por la suspensión del contrato por cualquier causa, entre ellas la maternidad, por el disfrute de licencia o permiso, y por finalización de contrato.

#### CAPÍTULO 4

*Jornada, descanso y vacaciones*

##### Artículo 14

*Jornada*

La jornada laboral será:

Para los años 2006 y 2007: 1.748 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el 2008: 1.744 horas anuales de trabajo efectivo.

##### Artículo 15

*Distribución de la jornada*

Las empresas podrán decidir distribuir irregularmente la jornada al largo del año, con respeto absoluto al descanso diario y semanal regulados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La jornada de trabajo será la establecida en el calendario laboral, que se confeccionará durante los tres primeros meses del año. El calendario se pactará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Como regla general, el descanso mínimo semanal será de dos días consecutivos.

b) Cuando la situación de las empresas lo requiera, se pactará con la representación legal de los trabajadores y/o con los propios trabajadores, la distribución y el tipo de la jornada (continuada, intensiva o partida) y los turnos de trabajo y el régimen de descanso.

c) La distribución inicial de la jornada podrá ser irregular teniendo en cuenta razones económicas, organizativas, técnicas y de servicios o

producción, al efecto de adaptar lo más posible la distribución de la jornada a la estacionalidad de los servicios.

d) La diferencia entre la jornada individual pactada en convenio y la de empresa activa, se disfrutará o se compensará económicamente en función de las necesidades de servicios de cada empresa.

e) En los casos de distribución irregular de jornada por causa de servicios imprevistos, las partes fijarán de común acuerdo la jornada del resto del calendario laboral anual, para poder respetar las horas/año fijadas en el presente convenio.

f) En los casos de modificación de la jornada establecida en el punto 1, la empresa deberá avisar a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 48 horas, notificándolo además al comité de empresa o delegado de personal, si hay.

#### Artículo 16

*Horas extraordinarias*

El personal podrá realizar voluntariamente horas extraordinarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas o cualquier circunstancia derivada de la naturaleza de la actividad y del trabajo a realizar, con respeto absoluto al límite de ochenta horas anuales. Estas horas podrán compensarse en tiempo libre equivalente o, subsidiariamente, en el importe de la hora ordinaria más un 35%.

#### Artículo 17

*Vacaciones*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente entre los meses de junio a septiembre de cada año.

Los turnos de vacaciones se pactaran, y se incluirán en el calendario laboral que se elaborará durante los tres primeros meses del año.

#### Artículo 18

*Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, accidente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos permisos serán de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

e) Un día de permiso por matrimonio de padres, hermanos e hijos de los dos cónyuges. El permiso será de dos días si el matrimonio se produce fuera de la provincia; 1 día ha de ser el de la ceremonia y el otro ha de ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del trabajador/a.

f) Para las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación

al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores del Grupo 2 tendrán derecho a un máximo de 8 horas retribuidas al año para la asistencia a consultas de médicos de la Seguridad Social, teniendo que avisar a la empresa con la mayor antelación posible y presentando la justificación oportuna.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias, que una pareja de derecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos de este apartado, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del Convenio, tendrá que reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998).

#### Artículo 19

##### *Conciliación de la vida laboral y familiar*

19.1 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

19.2 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

19.3 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

19.4 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1) y 2) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1) y 2) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del

procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 20

##### *Promoción y formación profesional en el trabajo*

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO 5

##### *Régimen económico*

#### Artículo 21

##### *Retribución*

La retribución será la establecida para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo a este Convenio.

#### Artículo 22

##### *Abono de retribuciones*

Debido al complejo sistema de cierre mensual de los trabajos realizados, los sueldos del personal incluido en el grupo 1 se abonarán entre los días 20 y 25 del mes posterior a la realización del trabajo, con independencia de que la hoja de salarios se ponga a disposición de los trabajadores el día 5 del mes siguiente, siempre que éstos hayan entregado los partes de trabajo realizado.

Para el personal incluido en el grupo 2, el pago se efectuará el último día hábil del mes en curso.

#### Artículo 23

##### *Incremento salarial*

Para el año 2006.- Se incrementarán las tablas salariales del 2005 en un 4,5%.

Para el año 2007.- Se incrementarán las tablas salariales del 2006, con el IPC interanual de Cataluña del año 2006.

Para el año 2008.- Se incrementarán las tablas salariales del 2007, con el IPC interanual de Cataluña del año 2007.

#### Artículo 24

##### *Compensación y absorción*

Los incrementos salariales que pueda suponer el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con las mejoras que las empresas voluntariamente vengan abonando a todos o a algunos de sus trabajadores.

#### Artículo 25

##### *Complemento voluntario*

Aquellas empresas que vengan abonando complementos salariales, los transformarán en complementos voluntarios, que podrán ser compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones y sucesivos incrementos que establezca este convenio.

#### Artículo 26

##### *Complemento ad personam*

Aquellas empresas que vengan abonando complementos salariales en concepto de anti-

güedad, los mantendrán como un complemento ad personam, que no será absorbible ni compensable, y no quedará sujeto a los incrementos anuales que establece el artículo 21.

#### Artículo 27

##### *Complemento de disponibilidad*

Este complemento lo percibirán aquellos trabajadoras/es que, por necesidades del servicio, tengan que estar disponibles por medio de un buscapersonas y/o móvil telefónico para atender a clientes durante los fines de semana o alguno de los 14 festivos oficiales, siempre y cuando no se trate de la jornada laboral habitual. La cantidad que percibirán estas trabajadoras/es será de 16 euros por día de disponibilidad.

#### Artículo 28

##### *Pagas extraordinarias*

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de su salario base según anexo, denominadas junio y Navidad, y que se abonarán por las empresas el 30 de junio y el 31 de diciembre respectivamente.

Si el tiempo de servicios del trabajador a la empresa es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Para el personal del grupo 1, se prorrateará el pago de ambas de forma diaria.

#### Artículo 29

##### *Plus de nocturnidad*

Éste se abonará cuando la prestación de servicios se realice entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, y consistirá en un 20% del salario base que corresponda a cada categoría según las tablas salariales del anexo. Cuando la jornada no sea completa, se abonará a razón de las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

#### Artículo 30

##### *Plus de vestuario*

Éste se abonará al personal englobado en el grupo profesional 1, y consistirá en una cantidad por día laborable, quedando recogida dicha cuantía en las tablas del anexo 2. Cuando la jornada no sea completa, el plus de vestuario se abonará igualmente completo, ya que no tiene la consideración de salario, es una cantidad de carácter indemnizatorio por los gastos originados al trabajador como consecuencia de la limpieza y mantenimiento del vestuario.

#### Artículo 31

##### *Plus transporte*

Para suplir los gastos de los trabajadores al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se abonará a todos los trabajadores una cantidad por día laborable, quedando recogida dicha cuantía en las tablas del anexo 2. Cuando la jornada no sea completa, el plus de transporte se abonará igualmente completo, ya que no tiene la consideración de salario, es una cantidad de carácter indemnizatorio por los gastos originados en el transporte diario.

#### Artículo 32

##### *Plus festivo*

Para el personal incluido en el grupo 1 se abonará este plus cuando la prestación de servicios se realice dentro de los catorce días festivos oficiales de acuerdo con el calendario laboral anual, y consistirá en un 20% del salario

base que corresponda a cada categoría según las tablas salariales del anexo. Cuando la jornada no sea completa, se abonará a razón de la jornada efectiva de trabajo en día festivo.

#### Artículo 33 *Plus de idiomas*

Para el personal incluido en el grupo 2, se abonará un plus de idiomas consistente en el 15% del salario base, cuando por razón de su trabajo utilicen idioma extranjero durante al menos un 60% de su jornada de trabajo efectiva.

#### Artículo 34 *Dietas y desplazamientos*

A los trabajadores que, por razón del trabajo, deban desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo o de su domicilio, y deban realizar comidas o pernoctar, se les abonarán en concepto de dietas y locomoción los gastos efectivamente realizados, que podrán ser sustituidos a discreción de las empresas por el abono de los importes recogidos en la tabla anexa.

#### CAPÍTULO 6 *Ropa de trabajo*

#### Artículo 35 *Ropa de trabajo*

La empresa suministrará a los trabajadores del grupo 1 que lo necesiten para el desarrollo de su trabajo los uniformes y todo el material necesario para realizar el acto de que se trate, siendo obligatorio para estos trabajadores su uso.

El trabajador al que le sea entregada ropa de trabajo para acciones concretas tiene la obligación de devolverla en las mismas condiciones que la ha recibido; de lo contrario, la empresa podrá resarcirse económicamente, excepto en aquellos casos en que el daño producido al vestuario sea por causa no imputable al trabajador.

#### CAPÍTULO 7 *Contratación*

#### Artículo 36 *Contrato de obra o servicio determinado*

Las empresas reconocen que el contrato temporal más adecuado para los trabajadores del grupo 1 es el de obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores. Cuando sea posible, se incorporará en el contrato la fecha prevista de finalización del servicio, que tendrá efectos meramente orientativos, ya que la finalización de este contrato será siempre la del servicio para el cual el trabajador ha sido contratado.

#### Artículo 37 *Contrato eventual*

Por circunstancias excepcionales del mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajo, podrá concertarse un contrato eventual, que podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

#### Artículo 38 *La Indemnización por finalización del contrato de obra o servicio determinado y del contrato eventual*

Consistirá en el equivalente de 8 días de salario al año. Para las categorías profesionales

incluidas en el grupo 1 podrá abonarse ésta prorrateada diariamente.

#### Artículo 39 *Contrato indefinido*

Se promoverá por parte de las empresas la utilización del contrato indefinido, en especial para el personal del grupo 2, debiéndose mantener un mínimo del 60% de la plantilla de grupo 2 en este tipo de contrato.

#### CAPÍTULO 8 *Preaviso de fin de contrato o de cese*

#### Artículo 40 *Preaviso de fin de contrato*

Las empresas deberán preavisar con una antelación mínima de 15 días naturales a la finalización de su contrato a todos aquellos trabajadores que lleven más de un año trabajando en la empresa.

#### Artículo 41 *Preaviso de cese*

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la prestación de sus servicios deberán preavisar con una antelación mínima de:

- Grupo 1: 5 días naturales.
- Grupo 2: gerente, jefe de departamento y comercial: 30 días naturales.
- Resto de categorías: 15 días naturales.

#### Artículo 42 *Incumplimiento*

El incumplimiento por cualquiera de las partes de los plazos de preaviso establecidos en los dos artículos anteriores supondrá la obligación de resarcir a la otra en el equivalente de salario correspondiente a los días dejados de preavisar.

#### CAPÍTULO 9 *Código de conducta laboral*

El presente acuerdo de Código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso y una convivencia normal en la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos derechos que asisten a los trabajadores y empresa.

#### Artículo 43 *Acoso sexual*

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo esté en condiciones de saber que resultan indeseables, no razonables y ofensivas para quien las padece, y como respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su puesto de trabajo o a sus condiciones laborales.

Atención sexual se puede convertir en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado muestras claras de rechazo, sean de cualquier tipo. Esto distingue el acoso de los acercamientos personales libremente aceptados, basados por tanto en el mutuo consentimiento.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas a tal efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a descubrir los hechos e impedir la continuidad del acoso sexual denunciado, tomando las medidas oportunas, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a realizar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, practicándose todas cuantas diligencias se considere oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante el proceso, que debería efectuarse en un plazo máximo de diez días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por ser temas que afectan directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar a la imposición de sanciones de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de este convenio.

#### Artículo 44 *Tipificación de las faltas:*

- Leves:
- 1 falta de puntualidad.
  - El no comunicar en tiempo los cambios de domicilio.
  - 1 falta de asistencia injustificada para el personal incluido en el grupo 2.
  - La falta de cuidado, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no se produzca reclamación del cliente.
  - La falta de cuidado en la conservación del material.

- Graves:
- 1 falta de asistencia injustificada para el personal incluido en el grupo 1.
  - La falta de limpieza e higiene personal.
  - El no entregar el parte de baja de IT en el plazo de tres días naturales.
  - El entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral
  - La reincidencia en falta leve en un periodo de 3 meses.
  - Fraude o deslealtad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

- Muy graves:
- El cometer 3 faltas leves o la reincidencia en falta grave en un periodo de 6 meses.
  - Más de una falta de asistencia injustificada en treinta días.
  - El abandono del puesto de trabajo o la no presencia al mismo.
  - El no atender al público con la corrección y diligencia debida.
  - Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
  - La embriaguez o la drogodependencia.
  - El hurto.
  - El incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, que ponga en peligro la propia seguridad o la de terceros.

9. La desobediencia de las instrucciones normales del servicio.

10 El acoso sexual y/o moral.

#### Artículo 45

##### Sanciones:

Faltas leves: amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Faltas muy graves:

a) Despido para el personal incluido en el grupo 1.

b) Despido o suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días para el personal incluido en el grupo 2.

#### Artículo 46

##### Prescripción de las faltas:

Faltas leves: transcurridos 10 días desde que la empresa ha tenido conocimiento.

Faltas graves: transcurridos 20 días desde que la empresa ha tenido conocimiento.

Faltas muy graves: transcurridos 60 días desde que la empresa ha tenido conocimiento.

#### CAPÍTULO 10

##### Varios

#### Artículo 47

##### Mediación y arbitraje

Las partes firmantes del presente Convenio general se adhieren al acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos laborales del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Catalunya.

#### Artículo 48

##### Dignidad personal

Las partes acuerdan que se velará en todo momento por la dignidad personal de los trabajadores, en especial en todo aquello que haga referencia al vestuario propio de la actividad o acción promocional a desarrollar, quedando siempre en la libertad del trabajador poderse negar a aceptar un trabajo, si considera que este puede atentar contra su dignidad personal.

#### Artículo 49

##### Vigilancia de la salud

Dada la movilidad del personal del grupo 1 en este sector, se acuerda que los servicios de vigilancia de la salud que se establece la Ley 31/

1995 de Prevención de Riesgos se realizarán principalmente a través de servicios de prevención ajenos contratados directamente por las empresas, o bien mediante la constitución de una entidad propia.

La Associació Catalana d'Hostesses i Promotors/es de Venda llevará un registro de las calificaciones de apto o no apto para los diferentes lugares de trabajo de las diferentes categorías profesionales, así como estudios de carácter colectivo y estadístico, a los efectos de detección de patologías laborales y con fines exclusivamente preventivos, con absoluto respecto al derecho de la intimidad, y en especial cumpliendo con todo lo que establece la Ley de Protección de Datos.

A este registro depositado en la asociación, tendrán acceso las empresas asociadas, en el momento previo a la contratación del personal, teniendo la obligación de ofrecer los servicios de vigilancia de la salud a aquel trabajador que no lo haya obtenido de otra empresa asociada, y comunicando posteriormente el resultado al registre central. Será válido entonces el certificado encargado por una de las empresas y emitido por el servicio de prevención ajeno, con el visto bueno de la asociación, por un periodo de 12 meses, siempre y cuando no haya variaciones en la salud de aquella persona.

Se establece que para efectuar el control de la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector, es promoverá una cartilla de control, de la que tendrán que disponer todos los trabajadores, cuyo contenido se discutirá en la Comisión paritaria, en la que cada página dispondrá de una categoría laboral, sector de actividad y lugar de trabajo.

Así mismo, cada empresa confeccionará una propuesta de procedimiento de vigilancia de la salud, donde se incluirán los protocolos específicos de vigilancia de la salud, concretando para cada categoría laboral, sector de actividad y lugar de trabajo, el contenido del examen a realizar y su periodo de validez, que en ningún caso será superior a 12 meses.

Al iniciar una relación laboral, la empresa consultará al registre de la Asociación y en función del procedimiento y la cartilla de control, si hace falta, la empresa enviará al trabajador al servicio de prevención previamente contratado, que registrará el resultado de la revisión y señalará la fecha de la próxima revisión.

El mismo procedimiento se efectuará cuando el trabajador cambie de categoría profesio-

nal. Se practicará también la revisión de la vigilancia de la salud después de una baja por IT superior a 2 meses.

Esta vigilancia de la salud ha de ser voluntaria, excepto en los casos regulados por el apartado 1 del artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los resultados han de ser comunicados a los trabajadores y no podrán ser utilizados con fines discriminatorios.

#### Artículo 50

##### Información y formación

Las partes acuerdan promover la información y formación en materia laboral de sus trabajadores, en especial los incluidos en el grupo 1, tanto a nivel normativo y legal como profesional del sector en todas aquellas materias que le afecte directamente.

Se informará a los trabajadores del contenido y vigencia del presente convenio colectivo y de aquellas cuestiones relativas al ámbito laboral y lugar de trabajo. Así mismo, las partes promoverán la formación en prevención de riesgos laborales relativa al lugar de trabajo ocupado así como los riesgos de la profesión.

Se velará por la seguridad del trabajador y cumplimiento de la ley, adecuando los programas formativos a los riesgos identificados durante la evaluación de riesgos efectuada, a la coordinación de actividades empresariales, a las medidas en caso de emergencias, a la utilización de equipos y a las capacitaciones específicas, con especial referencia a todos los riesgos que comporte el lugar de trabajo, ya que normalmente no será la sede de la empresa.

Requisitos de la formación:

a) La información y formación se realizará en horas de trabajo. Cualquier coste que se pueda derivar de la misma, será a cargo de la empresa.

b) La formación tendrá que tener parte teórica y práctica.

c) La parte teórica se realizará con un lenguaje comprensible para el trabajador.

d) En ningún caso se mezclará la formación en seguridad y salud con cualquier otro tipo de formación profesional.

e) Las personas que impartirán la formación de riesgos laborales tendrán que ser preferentemente técnicos intermedios y/o superiores en prevención de riesgos, teniendo que dar cada técnico la formación sobre temas de su especialidad.

#### ANEXO 1

Año 2006

Incremento del 4,5%

##### Tablas salariales contratos superiores a 5 días

SB=Salario base; PJ=P.Extra junio; PN=P.Extra Navidad; PT=Plus transporte.

##### Salarios Grupo 2

	SB	PJ	PN	PT
Gerente .....	1.191,47	1.191,47	1.191,47	100,68
Jefe de departamento .....	965,40	965,40	965,40	100,68
Comercial .....	931,45	931,45	931,45	100,68
Oficial adm. 1ª .....	887,09	887,09	887,09	100,68
Oficial adm. 2ª .....	866,01	866,01	866,01	100,68
Aux. adm. ....	676,32	676,32	676,32	100,68

SBM=Salario base mes; PJ=P.Extra junio; PN=P.Extra Navidad; PV=Plus vestuario día; PT=Plus TPTE día.

##### Salarios Grupo 1

	SBM	PJ	PN	PV	PT
Azafata .....	690,82	690,82	690,82	3,04	3,31
Promotor/a .....	540,90	540,90	540,90	3,04	3,31
Coordinador/a .....	973,69	973,69	973,69	3,04	3,31
Ayudante coordinador .....	850,85	850,85	850,85	3,04	3,31
Personal de soporte .....	540,90	540,90	540,90	3,04	3,31

## ANEXO 2

Año 2006

Incremento del 4,5%

*Tablas salariales contratos inferiores a 6 días*

SBD=Salario base día; PE=P.P. P.Extra día; PV=Plus vestuario día; PT=Plus tpte. día.

	SBD	PE	PV	PT
Azafata .....	32,87	5,40	3,04	3,31
Promotor/a .....	21,20	3,49	3,04	3,31
Coordinador/a .....	44,23	7,27	3,04	3,31
Ayudante coordinador .....	38,70	6,36	3,04	3,31
Personal de soporte .....	18,30	3,01	3,04	3,31

*Dietas y desplazamientos*

Media dieta ..... 13,54

Dieta completa:

*Nacional*

Sin pernoctación ..... 29,46

Con pernoctación ..... 58,93

*Internacional*

Sin pernoctación ..... 54,18

Con pernoctación ..... 102,94

Locomoción ..... 0,20 euros el kilómetro

(06.314.027)

**RESOLUCIÓN**

TRI/4040/2006, de 15 de noviembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona para los años 2006-2007 (código de convenio núm. 1702095).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona, suscrito, por una parte, por la Associació de Centrals Hortofructícoles de Girona y, por la otra, por CCOO y UGT, el día 25 de agosto de 2006, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

**RESUELVO:**

- 1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona para los años 2006-2007 (código de convenio núm. 1702095) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.
- 2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.
- 3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 15 de noviembre de 2006

P. A. (art. 5 del Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, DOGC de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS  
Secretaria de los Servicios Territoriales  
en Girona

*Traducción literal del texto firmado por las partes***CONVENIO**

*colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona*

**Artículo 1***Ámbito funcional*

Este Convenio colectivo obliga a todas las empresas de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras, y afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas mencionadas.

Las empresas de nueva creación que, por razón territorial o funcional, tengan que estar comprendidas en este Convenio, se tienen que regir en sus actividades, a partir de la fecha de su creación.

**Artículo 2***Ámbito territorial*

El Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, dentro de su ámbito funcional, se encuentren situados en la provincia de Girona, aunque el domicilio social de la empresa a la cual pertenecen radique fuera de la provincia.

**Artículo 3***Vigencia*

La duración de este Convenio es de 2 años a partir del 1 de enero de 2006 y finaliza, por lo tanto, el 31 de diciembre del 2007. Si no se produjera una denuncia de este Convenio se podría prorrogar año tras año, por tácita reconducción. Produce efectos económicos a partir del 1 de enero de 2006.

**Artículo 4***Denuncia y revisión*

La denuncia donde se proponga la iniciación, revisión o prórroga se tiene que hacer con una antelación mínima de 3 meses respecto de la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

En un plazo máximo de 2 meses, desde la presentación de la denuncia, se tiene que entregar un proyecto razonado sobre los motivos de ésta y los puntos que se tienen que deliberar. Las deliberaciones se tienen que iniciar a los 13 días hábiles de la presentación del mencionado proyecto razonado.

Si las negociaciones se prorrogan por un plazo que exceda la vigencia del Convenio, se entiende que éste queda prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

**Artículo 5***Jornada*

Durante la vigencia de este Convenio, se pacta que la jornada laboral es de 40 h semanales, lo cual representa un total de 1.800 h anuales.

Los trabajadores fijos que realizan su trabajo en jornada continuada, como también los eventuales y fijos discontinuos que hayan realizado una jornada de 6 o de más horas consecutivas, tienen derecho a 15 minutos de descanso no retribuidos que en ningún caso se tienen que computar como jornada de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar de las empresas la permuta de su turno de trabajo con otros trabajadores de su misma categoría y puesto de trabajo.

La solicitud se tiene que hacer por escrito con una antelación de 7 días como mínimo a la fecha en la cual se tenga que efectuar la permuta. Las empresas tienen que resolver la solicitud de acuerdo con las necesidades de la producción y tienen que comunicar su decisión a los interesados y a los delegados de personal o comité de empresa.

**Artículo 6***Vacaciones*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, tienen que disfrutar de un total de 30 días naturales de vacaciones, correspondiendo a 22 días laborales, distribuidos entre los meses de noviembre y junio con el fin de evitar perjuicios a las empresas durante los meses de más actividad laboral. Las retribuciones que tienen que percibir durante el periodo de vacaciones son el salario mensual realmente cobrado.

Para los trabajadores no fijos, el importe de las vacaciones está prorrateado dentro del salario hora de las tablas anexas.

**Artículo 7***Licencias retribuidas*

Los trabajadores tienen derecho a los días de ausencia al trabajo siguientes, sin descuento en su retribución, siempre que avisen con la suficiente antelación y que aporten la justificación correspondiente:

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en caso de nacimiento de un hijo y 2 días en caso de enfermedad grave o defunción de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o de afinidad. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de su puesto de residencia habitual tiene derecho a 4 días de permiso.

1 día de permiso en caso de traslado de domicilio habitual.

El tiempo que haga falta, para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

Licencias no retribuidas