

Capatàs: coordina l'equip per aconseguir les finalitats que es persegueixen en aquesta nova organització, així com el control de les existències de matèries primeres.

Operador de panell de trituració de mesclamoliner de matèries primeres: controla i maneja la instal·lació de trituració de pedrera per aconseguir el màxim rendiment i qualitat de la trituració esmentada, assegurar l'alimentació de matèries primeres als molins de cru, ciment i carbó de la fàbrica, així com quan els seus caps ho considerin necessari per al procés de producció de la fàbrica i la trituració de pedrera estigui aturada, realitzar aquelles feines que se li encomanin en els departaments de Pedrera i/o de Producció.

Per executar les noves funcions que es desprenen d'aquest Acord de modificació de règim de torns en els departaments de Pedrera i de Matèries Primeres, ambdues parts acorden modificar l'annex 1 "Horaris" del Conveni col·lectiu vigent, en el seu apartat 2, en el sentit que el Departament de Pedrera i de Matèries Primeres, en la seva nova configuració, ha de realitzar a partir de l'1 de setembre l'horari establert en l'apartat 3 de l'annex 1 esmentat pel qual s'està regint el torn rotatiu del Departament de Producció de la planta, per la qual cosa a partir de la data esmentada s'ha d'adequar a aquest horari el quadrant de torn que, fins a la data, es realitzava en el Departament de Pedrera i de Matèries Primeres.

(99.070.107)

RESOLUCIÓ

de 29 de setembre de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector d'estiba i desestiba del port de Tarragona per l'any 1997 (codi de conveni núm. 43001825).

Vist el text de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector d'estiba i desestiba del port de Tarragona per l'any 1997, subscrit el 16 de març de 1998 per la part empresarial, per la Coordinadora i per UGT, presentat per les parts negociadores el 28 d'agost de 1998, i de conformitat 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 de 4/1979, de 18 de desembre de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector d'estiba i desestiba del port de Tarragona en el Registre de Convenis de la Delegació territorial de treball de Tarragona.

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

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

Tarragona, 29 de setembre de 1998

JOSEP DESCARREGA I ALCOVER
Delegat territorial de Tarragona

Traducció del text original signat per les parts.

ACORD

de la revisió salarial del Conveni col·lectiu d'estiba i desestiba del port de Tarragona per l'any 1997.

El conveni per l'any 1997 queda tancat amb un únic acord:

Tots els conceptes patiran un increment del 2,6% (dos coma sis per cent) durant l'any natural a la seva vigència.

(99.069.118)

RESOLUCIÓ

de 9 de març de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de garatges i serveis de rentada, greixatge i aparcaments de la província de Barcelona per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0802135).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de garatges i serveis de rentada, greixatge i aparcaments de la província de Barcelona subscrit per Gremi de garatges, CCOO i UGT el 22 de desembre de 1998, i de conformitat 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de garatges i serveis de rentada, greixatge i aparcaments de la província de Barcelona per a l'any 1998 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 9 de març de 1999

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de garatges i serveis de rentada, greixatge i aparcaments de la província de Barcelona, per a l'any 1998

CAPÍTOL 1

SECCIÓ 1

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta totes les empreses que pertanyen a la província de Barcelona o que hi

radiquen, com també les que, amb residència en un altre lloc, estiguin establertes a la província, quant al personal adscrit.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni obliga totes les empreses l'activitat principal de les quals sigui qualsevol de les següents: garatges, serveis de rentada, greixatge o aparcament.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat de treballadors de les empreses que abasta.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor, per a tots els efectes, l'1 de gener de 1998, independentment de la data en què es publiqui al Butlletí Oficial de la província, i té una durada d'1 any, és a dir, fins al 31 de desembre de 1998.

Els endarreriments econòmics que comporti la seva aplicació han de ser abonats una vegada signat el conveni i fins al 31 de gener de 1999.

SECCIÓ 2

Article 5

Prelació de normes

El que han convingut les parts d'aquest Conveni regula, amb caràcter preferent i prioritari, les relacions entre l'empresa i els treballadors, en totes les matèries que conté el Conveni, fins i tot aquelles la regulació de les quals es pacti de manera diferent de la que l'ordenança laboral del ram preveu.

Pel que fa a tot allò que aquest Conveni no preveu, cal aplicar l'Ordenança laboral de transports, independentment de la seva vigència, mentre no sigui substituïda, i la resta de disposicions legals de caràcter general.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica cal considerar-les d'aquest caràcter.

En el supòsit que l'autoritat laboral, en l'exercici de les facultats que li corresponen, no aprovi algun dels pactes del Conveni, aquest quedarà sense eficàcia, i caldrà considerar la totalitat del Conveni.

Article 7

Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que amb caràcter global millorin el que pacta aquest Conveni i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 8

Compensació

Les quantitats lliurades per les empreses expressament a compte del Conveni són compensades i absorbibles amb les millores pactades en aquest Conveni. La resta de quantitats no són compensables ni absorbibles.

SECCIÓ 3

Article 9

Comissió Paritària interpretadora del Conveni

Les funcions de la Comissió Paritària són la interpretació veritable del Conveni, l'arbitrat-

ge de les qüestions o dels problemes sotmesos per les parts a la seva consideració, la vigilància del compliment estricte del que s'ha pactat i l'anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

Les dues parts convenen fer avinent a la Comissió Paritària qualsevol dubte o discrepància que s'arribi a produir a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni perquè aquesta Comissió emeti dictamen, i convenen actuar de la manera reglamentària prevista prèviament al plantejament dels diferents casos davant les jurisdiccions competents.

Aquesta Comissió està composta per sis vocals empresaris i sis vocals treballadors del ram, elegits per les representacions respectives, i preferentment entre els qui han participat en les deliberacions d'aquest Conveni, els quals poden ser assistits pels assessors que designin. La Comissió està presidida pel president de la Comissió Deliberadora del Conveni, o bé per la persona que nomeni el cap de servei del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

La Comissió Paritària s'ha de reunir com a mínim un cop cada 3 mesos i sempre que una de les parts la convoqui. Els acords que s'adoptin en matèria social i laboral són vinculants per a les dues parts, sempre que les decisions siguin de comú acord.

CAPÍTOL 2 Condicions econòmiques

Article 10 Salari

Els increments salarials des de l'1 de gener de 1998 han de ser del 2,1% sobre tots els conceptes retributius, i es calcula sobre les taules salarials en data 31 de desembre de 1997.

Article 11 Clàusula de revisió salarial

En cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE experimenti el 31 de desembre de 1997 un increment superior al 2,1%, la diferència que resulti s'ha de tenir en compte per la Comissió Paritària del Conveni per determinar els increments salarials per a l'any 1998. S'han d'actualitzar les taules i s'han d'aplicar en el termini d'1 mes a partir de la signatura del càlcul per la Comissió Paritària.

Article 12 Fulls de salari

Totes les empreses han de lliurar als treballadors, en el moment de pagar els salaris, un rebut en què es facin constar expressament les qüestions següents:

- Les dades de l'empresa i les personals i professionals del treballador.
- El període de temps que es paga.
- La quantitat total i real de pessetes guanyades pel treballador, especificant-hi tots els conceptes pels quals les cobra (salari base, antiguitat, plus de conveni, hores extres, primes o incentius, plus de toxicitat, plus de nocturnitat, plus d'assistència, dietes, protecció a la família, etc.).
- La quantitat total per la qual es cotitza a la Seguretat Social, tant al règim general com al règim d'accidents.
- Les retencions per l'impost sobre la renda de les persones físiques, segons el Reial de-

cret llei 9/1988, de 15 de gener, per la cotització a la Seguretat Social, o per bestretes ja cobrades pel treballador.

f) La quantitat total líquida o neta que cobri el treballador en el moment de rebre el full de salari.

g) El treballador que ho sol·liciti ha de percebre el seu salari mitjançant ingrés bancari, al compte que determini. Les empreses han de fer el pagament de la mensualitat de manera que el treballador pugui fer-la efectiva, com a màxim, l'últim dia del mes. En cas de cobrament per via bancària, la transferència ha de realitzar-se, com a màxim, l'últim dia feiner del mes.

Aquests rebuts s'han de lliurar al treballador dins els 6 primers dies del mes, amb la signatura i el segell de l'empresa, i s'han de referir a mesos naturals complets.

El format dels fulls de salari pot ser qualsevol dels admesos per la legislació vigent, a elecció de l'empresari.

Article 13 Salari real

Sense que això signifiqui cap alteració del que hi ha legislat sobre ordenació de salaris, dins el salari real s'inclou:

- Els salari base.
- Els complementos personals del salari (antiguitat, etc.).
- Els complementos de lloc de treball (plusos de toxicitat, de feina penosa o perillositat, de nocturnitat, de valoració del lloc de treball, etc.).
- Els complementos per qualitat o quantitat de treball (primes, incentius, plusos d'activitat, d'assistència, de puntualitat, hores extraordinàries, etc.).
- Els complementos per venciment periòdic superior al mes (pagues extres, beneficis, etc.).

Article 14 Antiguitat

Per al personal fix en data 31 de maig de 1996, se satisfà a raó de dos biennis al 5% i cinc quinquennis al 10%, calculats sobre el salari base pactat en aquest Conveni per a cada categoria.

A partir de l'1 de juny de 1996, tant les noves contractacions com les que actualment estiguin en situació temporal i passin a considerar-se fixes es regiran pel barem següent:

- Al cap de 3 anys: 3.125 pessetes
 - Al cap de 5 anys: 6.250 pessetes
 - Al cap de 10 anys: 9.375 pessetes
 - Al cap de 15 anys o més: 12.500 pessetes
- Aquests imports tenen el caràcter de límit.

Article 15 Pagues extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, com també la paga extra de beneficis, que passa a anomenar-se paga de març, consisteixen en l'abonament de 30 dies de salari base més l'antiguitat. Cal abonar la gratificació de juliol abans de la data límit del dia 15 del mateix mes.

La paga de Nadal serà abonada abans del 15 de desembre, i la paga de beneficis, ara anomenada de març, es farà efectiva abans del 15 de març de l'any natural en curs. En cap cas no es pot fraccionar l'abonament de les pagues abans esmentades.

El fet que la paga de beneficis actual ara s'anomeni paga de març no vol dir ni voldrà dir que els treballadors tinguin dret a una nova paga que depengui dels beneficis empresarials.

Article 16

Valor de les hores extraordinàries

Les taules d'hores extraordinàries s'uneixen com a annex 2.

Article 17

Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 del vespre i les 6 del matí, tret que el salari hagi estat establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva mateixa naturalesa, tenen una retribució específica incrementada d'un 25% sobre el salari base més l'antiguitat.

Article 18

El treballador destinat al servei de rentada no automàtic i al de greixatge percep una prima fixa de 96 pessetes pel conjunt de tots els serveis realitzats en cada vehicle.

Article 19

Roba de feina

Les empreses estan obligades a facilitar al seu personal, dins del primer mes de l'any, dues granes de treball, llevat que per costum o per normes anteriors tinguin dret a uniforme; i a les caixeres, un uniforme d'estiu i un altre d'hivern l'any. Cal, a més, proveir de calçat adient (botes) els treballadors les funcions dels quals tinguin lloc en un medi humit o greixós, en un nombre de dos parells l'any. Tot el personal té dret a una peça d'abric cada 2 anys, i el personal uniformat, a dos parells de sabates cada any.

La roba d'hivern es lliura abans de l'1 de novembre i la d'estiu abans de l'1 de maig.

Aquelles empreses que no facilitin la roba de feina al seu personal han d'abonar la quantitat que el treballador, mitjançant la factura, justifiqui que ha invertit per aquest concepte.

CAPÍTOL 3

Article 20 Jornada

La jornada de treball per a aquest any s'estableix en 1.796 hores de treball efectiu, amb la proporció setmanal de 40 hores setmanals de treball efectiu.

Les empreses en les quals, per aplicació del calendari laboral, s'ultrapassi el nombre d'hores anuals de treball establertes en el Conveni col·lectiu, han de pactar amb el delegat dels treballadors, si n'hi ha, o, si escau, directament amb el treballador, l'excés, ja sigui com a hores extraordinàries o amb dies de descans compensatori.

S'estableix 15 minuts de temps d'entrepà per als treballadors que realitzin jornada continuada. Aquest període té la consideració de treball efectiu. L'aplicació d'aquest període de temps s'ha d'adequar a cada empresa, i dintre del centre de treball, de forma que no perjudiqui la prestació del servei. En cap cas no s'abona un import superior per aquest període de temps ni té caràcter d'hores extraordinàries.

Article 21

El descans mínim setmanal és de 2 dies, tret de les setmanes en què hi hagi canvis, inici o fi de vacances, situacions de malaltia, etc.

No obstant això, tots els treballadors regits per aquest Conveni sense descans dominical, d'acord

amb el que estableix l'article 74 de l'Ordenança laboral de transports per carretera, han de fer el descans laboral en qualsevol dels 6 dies següents al diumenge. Aquelles empreses els torns de treball de les quals ho requereixin, o aquelles en què el nombre de treballadors ho permeti, han d'establir el torn de descans corresponent a fi que els treballadors puguin fer el descans en diumenge almenys dos cops al mes. Quan a causa de la malaltia o l'accident d'algun dels treballadors, vacances o gaudi d'algun dels permisos que figuren a l'article 32 d'aquest Conveni no es puguin mantenir aquestes condicions, els treballadors han de fer el descans qualsevol dels 6 dies següents al diumenge.

Article 22

Les empreses han d'abonar les festivitats abonables i no recuperables a tot el personal d'acord amb el salari de conveni. El personal a qui, pel programa de treball establert per l'empresa, correspongui treballar en qualsevol d'aquestes festivitats ha de percebre el salari real corresponent al dia treballat incrementat d'un 175%, més una gratificació de 1.583 pessetes. Aquelles empreses que abonin aquestes festivitats com a hores extraordinàries no estan obligades a satisfer l'increment establert anteriorment ni el pagament de la gratificació assenyalada.

Article 23

Vacances

La llicència anual reglamentària consisteix en 30 dies naturals, que són abonats, a raó de 30 dies de salari real, el dia hàbil anterior d'iniciar-se. Per a la determinació del salari real a percebre durant el mes de vacances cal tenir en compte la mitjana del salari real percebut durant els 3 mesos, a excepció dels conceptes inclosos a l'article 13.e). Les vacances es fan durant el període de juny a setembre de cada any; aquest assumpte correspon a l'organització i les necessitats de cada empresa durant aquests 4 mesos. En cap cas el període de vacances no es pot iniciar en dia festiu.

Si, a conseqüència de la distribució del quadre de vacances, s'assignen a un treballador les vacances fora del període de juny a setembre i desembre, aquest té dret a 33 dies.

CAPÍTOL 4

Article 24

Organització de la feina

Les empreses han de legalitzar els quadres horaris segons la normativa vigent en un termini màxim de 3 mesos a partir de la signatura d'aquest Conveni. Amb antelació, cal informar els representants dels treballadors de qualsevol modificació de les condicions de treball plantejades per l'empresa, sigui quin sigui el tema, i també cal negociar amb els representants dels treballadors.

Article 25

Retribució i trasllat de personal

En cas que l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i la productivitat, procedeixi a la redistribució del personal, n'ha de respectar la categoria professional i li ha de concedir un temps d'adaptació suficient i racional.

En cas de canvi de lloc de treball, fins i tot en el mateix municipi, les empreses han d'abonar

als treballadors el major temps invertit o les majors despeses de desplaçament, i han d'anul·litzar i aplicar individualment les situacions previstes, tant a l'alça com a la baixa, en aquests casos.

Article 26

Assimilació de categories

La categoria d'aquell personal que faci funcions d'utilització i conservació dels aparells i els dispositius mecànics en el sentit, matis i detall expressats a l'article 21, subgrup G, secció 2, apartat 1, de l'Ordenança laboral, s'assimila a la d'encarregat de primera o una d'equivalent.

El treballador que fa funcions de categoria superior a les que corresponen a la categoria professional que té reconeguda, per un període superior a 6 mesos durant 1 any i 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adient.

Article 27

Fallida, suspensió de pagaments, regulació d'ocupació

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 28

Seguretat i higiene

Cal revisar amb caràcter general tots els tallers de greixatge, rentada i túnels de rentada, com també la maquinària de l'empresa en general, almenys 1 cop l'any, i, per part dels treballadors la persona designada pels seus representants ha de participar en aquesta revisió.

L'empresa ha de facilitar els mitjans necessaris perquè els vestidors i els lavabos es netegin diàriament.

Als locals tancats s'ha de mirar que els extractors d'aire funcionin sempre que hi hagi algun treballador prestant servei dins el pàrquing.

Es crea una Comissió Paritària per a la vigilància del compliment del Reglament de seguretat i higiene. Aquesta Comissió, la integren quatre empresaris, dos delegats de la UGT i dos delegats de CCOO, i poden assistir-hi els assessors d'ambdues representacions.

El delegat de personal, i si escau el Comitè, suggereix a l'empresa, d'acord amb les disposicions legals vigents, els criteris orientatius a adoptar en matèria de seguretat i higiene.

Article 29

Revisió mèdica

Les empreses estan obligades a fer una revisió mèdica anual a tots els treballadors de la seva plantilla. La revisió mèdica es fa dins de la jornada laboral. Si la revisió s'efectua al matí i el treballador té torn de treball de tarda o nit, se li redueix la jornada proporcionalment, o bé se li abona el temps sol·licitat.

Treballadores en període de gestació. Les treballadores en període de gestació, a partir dels 3 mesos, tenen dret, en cas que estiguin dretes al lloc de treball, a ocupar un lloc de treball en què estiguin assegurades, sempre que el facultatiu no consideri que aquesta adequació s'hagi de fer abans.

En la revisió mèdica, i a petició del treballador, se li ha de fer un reconeixement addicional de les vies respiratòries i del pulmó i una anàlisi per controlar la concentració de CO₂ a la sang.

Article 30

Sancions

Ultra la facultat sancionadora, que continua sent privativa de les direccions de les empreses, aquestes s'obliguen a comunicar a la representació dels treballadors les sancions que es produeixin amb 2 dies hàbils d'antelació respecte a la seva notificació. S'ha d'incoar expedient contradictori que garanteixi el dret del/de la treballador/a a defensar-se de les imputacions que se li facin.

Article 31

Drets sindicals

Es pot acumular el crèdit d'hores mensuals dels diferents membres del Comitè d'Empresa i, si escau, del delegat de personal, en un dels seus components o més.

Poden disposar d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del Comitè o delegats de personal en cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació.

CAPÍTOL 5

Article 32

Permisos retribuïts

Les empreses concedeixen als seus productors els permisos següents pels conceptes que es detallen (que són abonats al treballador a raó del salari de conveni més l'antiguitat):

- Per matrimoni: 18 dies naturals.
- En cas de mort del cònjuge, ascendents, avis i pares polítics, descendents, germans i germans polítics: 3 dies, si el fet té lloc a la província de Barcelona, i 6 si té lloc fora.
- En cas d'operació dels familiars descrits a l'apartat b), el permís necessari per visitar-los, fins a 8 hores, distribuïdes en 1 setmana.
- Per infantament de l'esposa: 4 dies naturals.
- Un permís postoperatori de 24 hores naturals immediates a la intervenció quirúrgica amb hospitalització d'algun dels familiars descrits al punt b).
- Per trasllat de domicili habitual: 2 dies.
- Per consulta al metge especialista: el treballador ha de presentar a l'empresa el full volant corresponent del metge de capçalera en què proposa la visita al metge especialista, i, a posteriori, el treballador ha de justificar documentalment el temps que hi ha emprat. Per a la segona visita i les posteriors a l'especialista n'hi ha prou amb el justificant d'aquest metge.
- Per malaltia greu de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies.
- L'empresa i els treballadors han de determinar, de comú acord, la data del gaudi d'1 dia de permís l'any.

Article 33

33.1 Gratificacions als jubilats

El personal que, amb 10 anys al servei de l'empresa, es jubila entre els 60 i els 65 anys (ententent que aquest dret s'extingeix un cop transcorreguts 90 dies naturals des del compliment d'aquesta darrera edat) percep una gratificació d'una sola vegada, d'acord amb la taula següent:

432.200 pessetes, si es jubila als 60 anys
374.900 pessetes, si es jubila als 61 anys
296.800 pessetes, si es jubila als 62 anys
239.500 pessetes, si es jubila als 63 anys

182.200 pessetes, si es jubila als 64 anys
142.700 pessetes, si es jubila als 65 anys
La jubilació obligatòria s'estableix als 65 anys.
33.2 Jubilació

L'empresa i el treballador poden pactar individualment i lliurement la jubilació especial d'aquest als 64 anys d'edat, de la manera i amb les condicions que estableixen el Reial decret 14/1981, de 20 d'agost, i el Reial decret 2705/1981, de 19 d'octubre, que complementen i despleguen l'Acord nacional d'ocupació.

Article 34 *Servei militar*

Els treballadors que s'incorporin al servei militar forçós o prestació social substitutòria, amb 1 any com a mínim al servei de l'empresa, han de percebre, en les dates normals de la seva meritació, les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal que venguin durant la seva permanència al servei militar, sempre que en incorporar-s'hi no sol·licitin la baixa definitiva.

Article 35

L'empresa ha de complementar al treballador que es trobi en situació d'IT per malaltia comuna l'abonament de la prestació econòmica per aquest concepte fins al 95% del salari de conveni, amb un límit de 33 dies, i en la segona baixa, a partir del dia 31 i fins al dia 60, el 90%, dins la vigència del Conveni.

En els casos d'accident laboral es percep el 100%, com també en els de malaltia que requereixi hospitalització, mentre aquesta duri i en el període postoperatori sense hospitalització, amb un límit de 50 dies i sempre que es dugui a terme una intervenció quirúrgica, tret de les operacions quirúrgiques menors de la llista de l'annex.

Article 36 *Excedències*

El treballador fix de plantilla amb una antiguitat a l'empresa d'1 any com a mínim té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un període màxim de 5 anys, amb l'abast, les incompatibilitats i la resta de circumstàncies que estableixen l'ordenança laboral del ram i la legislació vigent; aquesta situació no pot tenir lloc en cap cas en els contractes de durada determinada.

Article 37 *Assegurança d'invalidesa i mort*

Les empreses regides per aquest Conveni es comprometen, dins dels 90 dies següents al registre d'aquest Conveni, a fer una assegurança d'accidents per al cas d'invalidesa o mort per a tots els treballadors regits per aquest Conveni, i a assegurar un capital de 5.004.025 pessetes per treballador.

Els riscos que es produeixin a causa o a conseqüència del treball són coberts d'acord amb el desglossament següent:

- 1 Mort.
- 2 Gran invalidesa.
- 3 Invalidesa absoluta per a qualsevol mena d'activitat remunerada.
- 4 Invalidesa total que incapaciti per exercir la feina habitual.

Article 38 *Acord interprofessional de Catalunya*

Per tal de solucionar els conflictes col·lectius que puguin originar-se, les dues parts negociado-

res, en representació dels treballadors i de les empreses, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació que regula l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat al DOGC de 23 de gener de 1991, i subordinen la seva operativitat a l'aplicació del corresponent reglament de funcionament i ulterior constitució del Tribunal Laboral, que preveu l'article 3.1 de l'Acord esmentat.

En relació amb la salut i la seguretat laboral, la formació laboral i la solució dels conflictes de treball, cal atènyer-se al que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990, i les ampliacions posteriors.

En relació amb la salut laboral i la formació professional, les dues parts accepten el contingut de l'Acord, i el desenvolupen en funció de les característiques específiques del sector.

Article 39 *Cànon sindical*

Per tal de cobrir les despeses originades per la negociació d'aquest Conveni, les empreses han de descomptar de la retribució dels treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació la quantitat de 3.500 pessetes per cada treballador, sigui quina sigui la naturalesa del seu contracte. Aquesta quantitat s'ha d'ingressar a nom de les organitzacions sindicals que han intervingut en la negociació i al compte que es designi.

La quantitat esmentada únicament s'ha de descomptar a aquells treballadors que comuniquin a l'empresa la seva conformitat expressa per escrit, fins a 3 mesos després de la publicació del Conveni al butlletí oficial corresponent.

La quantitat que resulti s'ha de distribuir entre les organitzacions sindicals que han participat en la negociació del Conveni proporcionalment al nombre de representants en la Comissió Negociadora, és a dir, paritàriament.

Article 40 *Foment de l'ocupació*

Es considera que cal aplicar amb el màxim rigor les sancions previstes a la legislació vigent en els casos de treballadors no donats d'alta a la Seguretat Social perquè ja n'estaven en una altra empresa i en règim de pluriocupació.

Article 41 *Clàusula de desvinculació*

Aquelles empreses que, per raons econòmico-financeres no puguin afrontar cap o una part dels increments salarials pactats en aquest Conveni col·lectiu, poden acollir-se a la no-aplicació de la totalitat o d'una part d'aquests si ho acorda la Comissió Paritària del Conveni.

L'empresa que pretengui acollir-se a aquest article ha d'iniciar el corresponent expedient de sol·licitud dirigit a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de garatges, serveis d'aparcaments, rentada i greixatge de la província de Barcelona.

La Comissió Paritària ha de sol·licitar a l'empresa tota la documentació que consideri necessària, i aquesta ha de ser estudiada i comprovada per la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària pot acordar la no-aplicació de tot o una part de l'increment salarial previst al Conveni col·lectiu, i durant quin període i en quines condicions es torna a produir l'aplicació de tot el Conveni.

La Comissió Paritària del Conveni col·lectiu ha d'emetre informe en el termini màxim de 30 dies des del moment que l'empresa aporti la documentació sol·licitada per la Comissió Paritària.

Si no hi ha acord en la Comissió Paritària, les parts s'han de sotmetre als mecanismes de mediació previstos al Tribunal Laboral de Catalunya.

S'ha de guardar secret professional total sobre la informació i/o documentació que aporti l'empresa.

L'incompliment dels mecanismes previstos en aquest article o l'absència d'acord determinen l'obligació de l'empresa de complir escrupolosament el contingut íntegre d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 42 *Formació contínua*

Les parts signants valoren la importància de l'Acord nacional de formació contínua signat el 16 de desembre de 1992, entre les organitzacions patronals i sindicals més representatives (CEOE, CEPYME, UGT, CIG i CCOO).

Per tot això es comprometen a fomentar la conjuntament.

Amb aquest fi es crearà la Comissió Paritària del sector, que tindrà una composició de vuit membres, quatre de la representació patronal i quatre de la representació sindical; aquesta Comissió s'haurà de constituir, com a màxim, al cap de 2 mesos de la signatura del Conveni.

La Comissió Paritària de la província de Barcelona tindrà com a funcions:

Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit, d'acord amb el que s'estableix a l'Acord nacional de formació contínua.

Informar, orientar i promoure els plans agrupats en l'àmbit de la província de Barcelona.

Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i treballadors del sector a la província de Barcelona.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, esmentades anteriorment, haurà de promoure les qüestions següents:

- a) El desenvolupament personal i professional.
- b) L'eficàcia econòmica i la competitivitat de les empreses.
- c) L'adaptació als canvis tecnològics.
- d) La formació professional.

Article 43 *Ordenança laboral*

Dins el mes de gener de 1999 es constituirà per ambdues parts la Comissió Negociadora per aconseguir un Conveni de caràcter Nacional de Catalunya, envers al Conveni d'AEGA. Les deliberacions de l'esmentat conveni finalitzaran com a data límit el dia 30 de juny de 1999.

Serà negociable la modificació de les següents matèries: salaris, contractació, antiguitat (envers el Conveni d'AEGA, el complement personal d'antiguitat s'aplicarà des de la data que s'acordi al futur conveni), jornada, complements establerts al Conveni provincial de Barcelona, totes les matèries que les parts acordin finalment modificar.

Article 44 *Contractació*

El contracte regulat a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors amplia la seva durada a 12 mesos dins un període de 18 mesos.

La contractació temporal queda limitada a un total del 25% de la plantilla de l'empresa.

DISPOSICIONS FINALS

—1 Denúncia i revisió

Les clàusules i els articles d'aquest Conveni quedaran prorrogats mentre no sigui negociat un nou conveni.

Cal fer la denúncia amb la proposta d'iniciació, revisió o pròrroga amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En cas de no ser revisat, aquest Conveni s'ha de considerar prorrogat en tot el seu contingut.

—2 Les empreses estan obligades a lliurar el contracte de treball (la còpia corresponent al treballador) als treballadors de nou ingrés en el termini de 5 dies i un cop diligenciat per l'oficina d'ocupació corresponent. Cal formalitzar els contractes en els models oficials establerts per la legislació vigent.

Per coadjuvar en l'objectiu de controlar la plurioocupació es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer als representants sindicals els butlletins de cotització a la Seguretat Social, com també el que estableix l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors. L'incompliment d'aquesta obligació es considera falta greu a l'efecte de la seva sanció per part de l'autoritat laboral.

A partir de la vigència d'aquest Conveni, i per als treballadors de nova contractació, les empreses es comprometen a no admetre treballadors amb una altra ocupació o en situació de classe passiva.

Drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació (Llei 2/1991, de 7 de gener; BOE de 8 de gener de 1991)

L'empresari ha de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'han de formalitzar per escrit, tret dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció, sobre els quals s'estableix el deure de notificar-los a la representació legal dels treballadors. Per tal de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte, llevat del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal.

L'empresari ha de lliurar la còpia bàsica, dins d'un termini màxim de 10 dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha fet el lliurament. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha de trametre a l'oficina d'ocupació. Si no hi ha representació dels treballadors també s'ha de formalitzar la còpia bàsica i s'ha de remetre a l'oficina d'ocupació.

Als contractes subjectes a l'obligació del registre a l'INEM, la còpia bàsica s'ha de remetre juntament amb el contracte a l'oficina d'ocupació. En la resta de casos, s'ha de remetre exclusivament la còpia bàsica.

L'empresari ha de notificar als representants legals dels treballadors les pròrroques dels contractes de treball a què es refereix l'apartat 1, i també les denúncies corresponents, dins el termini dels 10 dies següents al que tinguin lloc.

Els representants legals dels treballadors han de rebre, almenys trimestralment, informació relativa a les previsions de l'empresari sobre la formalització de nous contractes, amb la indicació del nombre, les modalitats i els tipus de contractes que seran utilitzats, i també sobre els casos de subcontractació.

—3 L'aparcament gratuït del personal es negocia lliurement entre l'empresa i treballador, sempre que l'empresa consideri que les condicions del local ho permeten.

—4 Nota important

S'ha de fer constar de manera clara als rebuts de salari si la categoria és de guarda de dia o de guarda de nit, i s'ha de suprimir la categoria genèrica de guarda.

—5 Totes dues parts recorden a tots els treballadors del sector que hi ha la prohibició de fumar als locals públics i tancats, mentre s'atén el públic.

ANNEX 1

Taula salarial 1998

C: categories; PTAM: pessetes al mes; PTAD: pessetes al dia.

C	PTAM
<i>Personal administratiu</i>	
Cap de secció	140.177
Cap de negociat	136.680
Oficial de 1a administratiu	133.717

ANNEX 2

Quadre d'hores extraordinàries 1998

C: categories; SA: sense antiguitat; A5: 5%; A10: 10%; A20: 20%; A30: 30%; A40: 40%; A50: 50%; A60: 60%.

C	SA	A5	A10	A20	A30	A40	A50	A60
<i>Personal administratiu</i>								
Cap de secció	1.354	1.422	1.489	1.625	1.760	1.896	2.031	2.166
Cap de negociat	1.319	1.385	1.451	1.583	1.715	1.847	1.979	2.110
Oficial 1a admtiu.	1.291	1.356	1.420	1.549	1.678	1.807	1.937	2.066
Oficial 2a admtiu.	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Auxiliar taquillera	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
Aspirant 16-17 anys	738	775	—	—	—	—	—	—
Telefonista i cobrador	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
<i>Personal de magatzem</i>								
Encarregat	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Auxiliar	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
Mosso	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
<i>Personal de moviment</i>								
Encarregat de 1a	1.319	1.385	1.451	1.583	1.715	1.847	1.979	2.110
Encarregat de 2a	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Expedidor	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Untador	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Rentador a mà	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Espec. en pneumàtics	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Guarda de nit	1.395	1.465	1.535	1.674	1.814	1.953	2.093	2.232
Mosso de tren de rentada	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Guarda de dia	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Mosso de garatge	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Aprenent 16 anys	748	785	—	—	—	—	—	—
Aprenent 17 anys	783	822	—	—	—	—	—	—
<i>Personal de neteja</i>								
Netejador/a	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946

C	PTAM
Oficial de 2a administratiu	130.737
Auxiliar taquillera	124.805
Cobrador	124.805
Telefonista	124.805
Aspirant de 16-17 anys	76.579

Personal de magatzem

Encarregat	130.737
Auxiliar	124.805

C	PTAD
Mosso	4.166

C	PTAM
---	------

Personal de moviment

Encarregat de 1a	136.680
Encarregat de 2a	130.737

C	PTAD
---	------

Expedidor	4.313
Untador	4.313
Rentador a mà	4.313
Especialista en pneumàtics	4.313
Guarda de nit	4.847
Mosso de tren de rentada automàtic	4.166
Guarda de dia	4.166
Mosso de garatge	4.166
Aprenent de 16 anys	2.556
Aprenent de 17 anys	2.672

Personal de neteja

Netejador/a (jornada 8 h)	4.166
Per hora treballada	669

ANNEX 3

Llista orientativa de petites intervencions quirúrgiques a què es refereix l'article 35

Abscés gluti per injecció. Abscés simple. Antrax. Biòpsia de ganglis. Bursitis (higroma). Bursitis (supurades). Cos estrany (tipus agulles o rebaves amb radioscòpia). Glàndula paròtide (desbridament abscessu). Lipomes (extirpació). Panadissos. Plàsties cutànies petites. Quists dentari i epúlides. Quist sebaci. Quists tenosinovials. Toracoscòpia. Bartholinitis. Papil·lomes i pòlips (escissió). Ressecció de llavis (genitals). Desbridaments de flegmons. Abscessos conducte auditu. Abscessos retroauriculars. Biòpsies. Cos estrany en oïda (via natural). Paracentesi de timpà unilateral o bilateral. Ferides menors (sutures, lligadures, exèresis, cos estrany subcutani, etc.). Circumcisió. Mastitis (abscessu de mama). Biòpsia de coll. Papil·lomes, pòlips i quists vaginals (extirpació i escissió). Glàndula de Bartholin (abscessu; drenatge). Infiltracions amb alcohol, etc. per pruija vulvar.

ANNEX 4

Es fa constar que ambdues representacions han realitzat els nomenaments següents:

Comissió de Seguretat i Higiene

Representació empresarial:

Álvaro Arqués Serret, José Luis Badrenas Ocaña, Josep Bombardo Gabernet i Joan Ricart Martí.

Representació sindical:

Per UGT: Juan Carlos Navarro Garcíandía i Miguel Ortega Urbano.

Per CCOO: Remigio Alcaraz Chamorro i Carmen Masalias Montseny.

(99.069.100)

RESOLUCIÓ

de 9 de març de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0801755).

Vist l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per a l'any 1998, subscrit pel Gremi de prefabricats del formigó i derivats del ciment de Catalunya, CCOO i UGT el dia 5 de maig de 1998, i de conformitat 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de

treball per a les indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per a l'any 1998 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 9 de març de 1999

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACTA

de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per a l'any 1998

Relació d'assistents:

Representants dels treballadors: Pedro Fernández Cordero, José Jiménez de la Vega, Vicente Indiano Barrero, Gabriel Vázquez (assessor de la UGT) i Benjamín Monterde (assessor de CCOO).

Representants de l'empresa: Pascual Roca, José Culubret Coll i Antonio Gabarró (assessor).

A Barcelona, a les 16 hores del dia 5 de maig de 1998, es reuneix la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de productes prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona, amb l'assistència de les persones esmentades al marge en les representacions que s'indiquen.

La reunió té per objecte pronunciar-se sobre la consulta plantejada per la Federació de Catalunya de Fusta, Construcció i Afins de la Unió General de Treballadors, pel que fa a determinar el valor de l'hora ordinària per calcular les hores extraordinàries de l'article 59.4 del Conveni provincial vigent.

Sobre això, després d'un ampli debat i d'intercanviar opinions, la representació empresarial entén que per determinar el valor de l'hora ordinària hem de prendre com a base el salari total anual, reflectit en l'annex 1 del nostre Conveni, i excloure'n el complement no salarial, per la seva naturalesa; el resultat s'ha de dividir pel nombre d'hores anuals, és a dir, 1.768 per a l'exercici 1997 i 1.760 per al 1998.

Aquest raonament es basa en el que disposa l'article 51 del Conveni, que prescriu: "S'entén per salari hora ordinària el quocient de dividir el salari anual de cada nivell o grup corresponent fixat en aquest Conveni pel nombre d'hores anuals de treball efectiu".

En el moment de negociar el Conveni, les parts aquí representades van convenir quin és el salari anual de cada categoria i el van plasmar en les taules de remuneracions de l'annex 1, en què es diferencia el grup de treballadors que treballa a temps del que ho fa a incentiu.

Per tant, la quantitat resultant en cada categoria incrementada d'un 30 % dóna el valor de l'hora extraordinària.

D'altra banda, els representants de les centrals sindicals fan el raonament següent:

L'article 59 del Conveni estableix, en el paràgraf 4: "Excepcionalment, les hores extres fetes són compensades mitjançant un pagament en metàl·lic, que és el següent: 1 hora extra feta equival al 130 % del valor de l'hora ordinària."

L'article 51 del mateix Conveni col·lectiu estableix quin és el salari de l'hora ordinària, ja que especifica el següent: "S'estén per salari de l'hora ordinària el quocient que s'obté de dividir el salari anual de cada nivell o grup corresponent en aquest Conveni pel nombre d'hores anuals de treball efectiu".

L'article 46 del Conveni aclareix quins conceptes han d'integrar el salari anual de cada nivell o grup corresponent en aquest Conveni, establint que els conceptes que componen les retribucions salarials són els següents:

- a) Salari base
- b) Complementos salariales:
De lloc de treball
De quantitat o qualitat de treball
Pagues extraordinàries
Vacances
Complementos de convenio
Antigüedad consolidada

Per tant, desenvolupant el que estableixen els articles esmentats convenim que en cada empresa s'ha d'establir un preu de l'hora ordinària del sector de productes prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona segons el càlcul següent: la suma dels conceptes salarials especificats en l'article 46 que es perceben en cada empresa i el resultat dividit pel nombre d'hores anuals de treball efectiu en el moment; s'afegeix al resultat d'aquesta divisió un increment d'un 30 %, la qual cosa ens dóna el valor de l'hora extraordinària que s'ha d'aplicar en cada empresa.

Tenint en compte les diferències de criteri respecte a la forma de càlcul de l'hora ordinària, s'aixeca la sessió sense assolir cap acord respecte al tema plantejat, a les 20 hores del dia esmentat al començament.

(99.068.083)

RESOLUCIÓ

de 9 de març de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA (Martorell), per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808491).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA (Martorell), subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 4 de febrer de 1999, i de conformitat 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Am-