

professional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7.11.1990, la qual cosa implica que ambdues parts que representen els treballadors i l'empresa, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals de tipus col·lectiu o plural, que puguin sorgir.

#### Article 34

##### *Dret supletori*

En tots aquells aspectes no regulats expressament en aquest Conveni col·lectiu, s'ha d'aplicar allò que disposa el Conveni del metall de la província de Tarragona i, altrament, allò que disposa l'Estatut dels treballadors.

#### ANNEX NÚMERO 4

Bic Graphic Europe, SA

##### *Primes de producció*

Són susceptibles de percebre aquesta prima de producció, els treballadors amb categoria màxima d'oficial de 3a que prestin la seva comença en alguna de les seccions següents:

- Serigrafia d'escriptura
- Serigrafia d'encenedor
- Muntura
- Magatzems
- Envasats especials
- Reparació de pantalles (laboratori)

El procediment que s'ha de seguir per l'adjudicació d'aquesta prima, és el següent:

S'ha de crear una Comissió d'Avaluació de la Prima de Producció, formada per les persones següents:

- Director general adjunt
- Director de planta
- Director administratiu

La Comissió esmentada té la funció d'analitzar setmana a setmana i decidir, si escau, les propostes que sobre adjudicació d'aquesta prima de producció, hagin presentat prèviament, cadascun dels distints responsables de secció o de taller. Els criteris que s'han de tenir en compte fonamentalment, sense que necessàriament se'n descartin d'altres, són aquells que, es refereixin amb total objectivitat a la quantitat, la qualitat, la dificultat, la motivació, etc.

L'import de les primes de producció que s'atribueixin, tenen la quantia següent:

	Any 1998	Any 1999
Preu hora al 10% .....	57,12 ptes.	58,26 ptes
Preu hora al 20% .....	114,26 ptes.	116,55 ptes.
Preu hora al 30% .....	171,39 ptes.	174,82 ptes.

#### ANNEX 2

Bic Graphic Europe, SA

##### *Nivells salarials per als anys 1998 i 1999 del personal administratiu i tècnic*

Personal administratiu	Any 1998
Director administratiu .....	359.732
Cap 1a administratiu .....	239.773
Cap 2a administratiu .....	199.785
Oficial 1a administratiu .....	139.880
Oficial 2a administratiu .....	127.895
Auxiliar administratiu .....	92.406

Personal administratiu	Any 1999
Director administratiu .....	366.926
Cap 1a administratiu .....	244.568
Cap 2a administratiu .....	203.780
Oficial 1a administratiu .....	142.678
Oficial 2a administratiu .....	130.453
Auxiliar administratiu .....	94.254

Personal tècnic	Any 1998
Director .....	359.732
Encarregat .....	147.968
Cap d'equip .....	131.946

Personal tècnic	Any 1999
Director .....	366.926
Encarregat .....	150.927
Cap d'equip .....	134.585

#### ANNEX NÚMERO 1

Bic Graphic Europe, SA

##### *Quadre de salaris setmanals vigents durant 1998*

Categ.	Salari	Premi	
		as.Pun.	Total
Oficial 1a .....	37.158	3.460	40.618
Oficial 2a .....	31.330	2.868	34.198
Oficial 3a .....	28.713	2.617	31.330
Especialista 1a .....	25.995	2.389	28.384
Especialista 2a .....	24.374	2.222	26.596
Especialista 3a .....	23.187	2.115	25.302
Peó .....	22.746	2.053	24.799

##### *Quadre de salaris setmanals vigents durant 1999*

Categ.	Salari	Premi	
		as.Pun.	Total
Oficial 1a .....	37.901	3.529	41.430
Oficial 2a .....	31.957	2.925	34.882
Oficial 3a .....	29.287	2.669	31.956
Especialista 1a .....	26.515	2.437	28.952
Especialista 2a .....	24.861	2.266	27.127
Especialista 3a .....	23.651	2.157	25.808
Peó .....	23.201	2.094	25.295

(99.088.024)

#### RESOLUCIÓ

de 15 de desembre de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de custòdia de vehicles, aparcaments i serveis de la província de Tarragona per al 1998 (codi de conveni núm. 4300295).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de custòdia de vehicles, aparcaments i serveis de la província de Tarragona per al 1998, presentat per les parts negociadores el 18 de novembre de 1998, subscrit per l'Associació Empresarial de Garatges, Pàrquings i Serveis de la província de Tarragona per la part empresarial, i per UGT i CCOO per part dels treballadors el dia 17 de novembre 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 custòdia de vehicles, aparcaments i serveis de la província de Tarragona per al 1998 al 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*.

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

Tarragona, 15 de desembre de 1998

JOSEP DESCARREGA I ALCOVER  
Delegat territorial de Tarragona

*Traducció del text original signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball del sector de custòdia de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis (rentat i greixatge) de la província de Tarragona per al 1998.*

#### CAPÍTOL I

##### Article 1

##### *Àmbit territorial i funcional*

Aquest Conveni afecta totes aquelles empreses que radiquen a la província de Tarragona, i a les que residint en una altra tenen un establiment obert al públic dintre de la província de Tarragona, i té com a activitat qualsevol dels serveis de custòdia de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings), i serveis (rentat i greixatge de vehicles), en locals oberts o en espais a l'aire lliure, amb independència que qualsevulla d'aquestes activitats es realitzin de forma permanent o per temporades i obliga tant a les empreses existents actualment com a les que s'estableixin durant el període de vigència d'aquest Conveni. Així mateix afectarà els treballadors d'aquest sector.

##### Article 2

##### *Àmbit temporal*

Aquest Conveni és vigent des de l'1 de gener de 1998, independentment de la data de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. La seva durada és d'un any, és a dir, fins el 31 de desembre de 1998. Es prorroga tàcitament, d'any en any, si cap de les parts el denuncia expressament dins del termini reglamentari, és a dir, amb dos mesos de temps respecte al termini de la seva vigència o de qualsevulla de les seves pròrrogues.

La denúncia del Conveni s'ha de fer per escrit, al qual cal adjuntar, el certificat de l'acord pres per l'Assemblea, en què s'han de raonar les causes de la rescissió i s'han de detallar els punts que es proposa revisar, per tal de poder iniciar les converses corresponents, prèviament als tràmits pertinents davant l'autoritat laboral.

##### Article 3

##### *Garantia personal*

S'han de respectar les garanties personals que en concepte de percepcions de qualsevulla clas-

se, en el seu conjunt, són més beneficioses que les que es fixen en aquest Conveni, les quals s'han de mantenir estrictament "ad personam". Pel que fa a la resta, les condicions de què han gaudit els treballadors, s'entenen unificades per les normes d'aquest Conveni.

#### Article 4

##### *Comissió Paritària interpretadora del Conveni*

Les funcions de la Comissió Paritària són les de l'autèntica interpretació del Conveni, l'arbitratge de les qüestions o els problemes sotmesos a la seva consideració per les parts, vigilar l'estricta compliment d'allò pactat, i analitzar les relacions entre les parts contractants.

Ambdues parts convenen assabentar la Comissió Paritària de tots els dubtes i les discrepàncies que puguin produir-se com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni perquè la Comissió esmentada emeti dictamen i actuï en la forma reglamentària prevista, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant les jurisdiccions competents.

Aquesta Comissió, la componen 6 vocals empresarials i 6 vocals treballadors del ram. En ambdós supòsits han de ser escollits per les seves respectives representacions, i preferentment entre aquells que haguessin participat en les deliberacions d'aquest Conveni. Poden ser assistits per assessors.

La Comissió és presidida pel president de la Comissió Deliberadora del Conveni, o bé, per la persona que nomeni el cap de serveis del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

#### CAPÍTOL 2

##### *Ingrés, període de prova, ascensos i promoció, cessaments*

#### Article 5

##### *Ingrés i període de prova*

Tot ingrés a l'empresa s'ha de realitzar a títol de prova. El període de prova es delimita de la manera següent:

- Tècnic, encarregat general, coordinador o encarregat: 3 mesos
- Taquiller/a, administratiu/iva, auxiliar administratiu: 1 mes
- Guarda diürn o nocturn, auxiliar d'aparcament: 1 mes
- Aprenents en serveis de rentat i greixatge: 15 dies

Transcorregut el període de prova, sense denúncia de les dues parts, el treballador ha de continuar en l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulen en aquest Conveni.

#### Article 6

##### *Cessaments*

Els cessaments del personal s'han d'avisar a l'empresa amb 15 dies de temps i per escrit. Si no es realitza aquest preavís, al treballador li ha de ser descomptat, de la liquidació, l'import de tants dies com hagi deixat de preavisar.

Els treballadors eventuais han de cessar al concloure el terme de les circumstàncies a què faci referència el contracte escrit.

#### Article 7

##### *Promoció i ascensos*

Per proveir les vacants que es produeixen en els diversos llocs de treball, s'ha de seguir el

criteri de combinar el temps treballat a l'empresa amb la capacitat professional. Aquesta, l'empresa, pot ocupar-los amb personal de nou ingrés, en cas de no haver personal capacitat per cobrir-los.

#### CAPÍTOL 3

##### *Condicions de treball i sistema retributiu*

#### Article 8

##### *Jornada laboral, jornada nocturna i hores extres*

La jornada laboral és de 40 hores setmanals, amb independència que les empreses tinguin establert el sistema de jornada continuada o partida. O sigui, 1.826 hores i 27 minuts.

La jornada nocturna és la que es realitza de les 22 a les 6 del matí. El personal que realitza aquesta jornada ha de percebre un complement per cada nit treballada de 864 pessetes.

La hora treballada extraordinàriament s'ha d'abonar amb un increment del 75% a l'hora normal i la seva prestació ha de ser voluntària.

#### Article 9

##### *Salari base*

S'estableixen 5 grups d'empreses o categories:

- Els serveis de rentat i greixatge.
- Les que tenen una capacitat màxima de 70 places.
- Les que tenen una capacitat de 71 a 150 places.
- Les que tenen una capacitat de 151 a 300 places.
- Les que tenen una capacitat de més de 300 places.

D'acord amb aquests 5 grups, es pacten els salaris per a cada categoria professional, dins de cadascun dels 5 grups d'empreses, segons la taula salarial que figura com a annex 1 d'aquest Conveni.

#### Article 10

##### *Antiguitat*

S'estableix un augment per antiguitat a base de triennis amb un 6% d'augment sobre el salari base, cada 3 anys. L'acumulació dels increments per triennis no pot excedir del 60% del salari base als 25 anys de servei en l'empresa.

#### Article 11

##### *Plus d'assistència*

En la taula de salaris (annex núm. 1) queda reflectit el plus d'assistència per a cadascuna de les categories professionals i que han de rebre els treballadors i treballadores subjectes a aquest Conveni per cada dia treballat.

#### Article 12

##### *Prima de desplaçament*

Queda establerta una prima de desplaçament general per a tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni que queda reflectit en la taula de salaris (annex núm. 1) i que les empreses han d'abonar mensualment als treballadors i les treballadores per cada dia d'assistència al treball.

#### Article 13

##### *Gratificacions extraordinàries*

S'estableixen tres pagues extraordinàries anuals. S'han de pagar a: desembre (com a molt

tard el dia 22), juliol i abril. Les d'abril i juliol són pagadores dins de cadascun dels mesos. Aquestes pagues s'han d'abonar a raó de 30 dies de salari base, 26 dies de plus d'assistència, 26 dies de plus de desplaçament més l'antiguitat.

#### Article 14

##### *Fulls de salari*

Totes les empreses han de lliurar als treballadors/res, en el moment de pagar els salaris, un rebut en què constin expressament les qüestions següents:

- Les dades de l'empresa i els personals i professionals del treballador/a.
- El període de temps que es paga.
- La quantitat total i les pessetes guanyades pel treballador/a, amb especificació de tots i cadascun dels conceptes pels quals es cobra.
- Les retencions per l'impost sobre la renda de les persones físiques, segons el Reial decret llei 9/1988, de 15 de gener, per la cotització a la Seguretat Social, o per bestretes ja cobrades pel treballador/a.
- La quantitat total líquida o neta que cobri el treballador/a en el moment de rebre el full de salaris.
- El treballador/a que ho sol·liciti ha de percebre el seu salari mitjançant ingress bancari, en el compte que aquest/a determini.

Les empreses han d'efectuar el pagament de la mensualitat de manera que el treballador/a pugui fer-la efectiva, com a màxim, l'últim dia del mes. En els casos de cobrament per via bancària la transferència ha de ser efectuada, com a màxim, l'últim dia laborable del mes.

Aquests rebuts han de ser lliurats al treballador/a durant els primers 5 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 és qualsevol dels admesos per la legislació vigent.

#### CAPÍTOL 4

##### *Vacances, permisos i excedències*

#### Article 15

##### *Vacances*

Tot el personal afectat per aquest Conveni, sense distinció de categories, ha de gaudir d'un període anual de 30 dies naturals retribuïts amb sou base, antiguitat, plus d'assistència i plus de desplaçament. Les vacances s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador.

#### Article 16

##### *Permisos*

Els treballadors/es tenen dret als permisos retribuïts amb el salari base, el plus de conveni i l'antiguitat pels motius següents:

- De 2 a 5 dies naturals en funció de si s'ha de realitzar o no desplaçament del lloc de residència en cas de defunció de pares, pares polítics, fills, néts, germans o germans polítics.
- De 4 a 5 dies naturals, en cas de malaltia greu dels pares, pares polítics, avis, fills, cònjuge, així com també per infantament de l'esposa, i de dos dies al germà o germana.
- De 3 a 5 dies naturals per infantament de l'esposa.
- De 20 dies naturals en cas de matrimoni.
- En el supòsit que un treballador/ra de l'empresa quedés vidu/a es divorciés i tornés a

contraure matrimoni, se li concediran 7 dies naturals per aquest esdeveniment.

F) Per acudir a una visita mèdica si ho justifica degudament i durant el temps indispensable.

G) De 2 dies naturals en cas de trasllat de domicili.

H) Se li concedirà el temps necessari per assistir a l'examen de conduir.

I) Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a 1 hora d'absència del treball que es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de jornada normal de mitja hora (30 minuts) amb la mateixa finalitat.

J) Es concedeix 1 dia al semestre per assumptes propis, avisant l'empresa amb 48 hores de temps sense que pugui coincidir immediatament després de ponts, festes o vacances.

#### Article 17

##### *Excedències*

Tots els treballadors/res amb una antiguitat mínima de 2 anys a l'empresa tenen el dret de sol·licitar l'excedència que pot ser de dues classes: voluntària i forçosa.

Durant aquestes situacions no es merita cap mena de retribució a càrrec de l'empresa.

Es concedeix l'excedència voluntària, a aquells treballadors/res que ho sol·licitin, per un període de 7 mesos a 1 any. Cal per a poder reintegrar-se que el treballador/a sol·liciti el seu reingrés almenys amb un mes de temps.

L'excedència forçosa es concedeix en els casos següents:

A) Nomenament per a càrrec públic de l'estat, autonomia, província o municipi que impossibilita l'assistència al treball.

B) En els casos esmentats, l'excedència es perllonga durant el temps que duri el càrrec que la determina. El reingrés és automàtic i el treballador/a té dret a ocupar una plaça de la mateixa categoria que ostentava abans de produir-se l'excedència forçosa.

C) El treballador/a excedent forçós/a té l'obligació de comunicar a l'empresa, amb un termini no superior a 2 mesos, la desaparició de les circumstàncies que van motivar l'excedència; en cas de no fer-ho en el termini esmentat perd el dret al reingrés.

D) Per als càrrecs sindicals, s'ha d'observar allò establert a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, Butlletí Oficial de l'Estat núm. 189, de 8.8.1985

E) De conformitat amb la Llei 4/1995, de 23 de març, de regulació del permís per paternitat i per maternitat, els treballadors i les treballadores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si aquest és natural com adoptat, a comptar des de la data del seu naixement.

Els fills successius tenen dret a un període nou d'excedència que, si s'escau, ha de donar fi al que es gaudia.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

#### CAPÍTOL 5

#### Article 18

##### *Categories professionals*

En l'annex núm. 1 d'aquest Conveni es defi-

neixen diverses categories professionals de treballadors/res habituals en la custòdia de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis (rentat i greixatge de vehicles).

Aquestes categories són merament enunciatives, sense que, necessàriament, totes les empreses hagin de tenir treballadors/res en tots els llocs definits, ja que depèn de l'organització de cada empresa.

Encarregat general: En les empreses de més de 301 places es defineix igual al de coordinador o encarregat.

Coordinador o encarregat: És el treballador/ra que sota les ordres directes de l'empresari de qui el representa, realitza totes aquelles tasques que li són delegades per aquest. És responsable del bon funcionament del centre de treball i té cura de l'atenció als clients o usuaris, de la vigilància, el control de les recaptacions i del funcionament correcte i la conservació dels mecanismes i les instal·lacions.

Auxiliar d'aparcament: Està sota les ordres directes de l'encarregat i ha d'auxiliar en tot allò que aquest delega.

Guarda diürn o nocturn: Tant de dia com de nit, s'ocupa del servei, pròpiament dit, de vigilància, sense perjudici d'atendre correctament als usuaris de l'establiment. Ha de tenir especial cura de l'ordre i de la neteja simple de les dependències.

Taquiller/a: S'ocupa d'efectuar els cobraments dels usuaris del servei i es responsabilitza de la recaptació realitzada. Ha d'emplenar el comunicat corresponent al seu torn d'acord amb la normativa establerta per l'empresa.

Administratiu/va: S'ocupa de l'administració pròpiament dita. Ha de seguir les instruccions de l'empresari o de la direcció.

Auxiliar administratiu/va: Es dedica dins l'oficina, sense iniciativa pròpia, a operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques, al temps que s'instrueix en funcions peculiars d'oficina administrativa.

Greixador rentador de cotxes: Està sota les ordres de l'empresari o de la persona que el representa i es responsabilitza de la seva tasca. S'ocupa, a més, de la conservació, de l'ordre i el manteniment dels aparells, de les instal·lacions, dels estris propis de l'activitat específica i de la neteja del local.

Auxiliar de greixatge i rentat: Està sota les ordres directes de l'encarregat del servei i realitza tot el que aquest li delega.

#### CAPÍTOL 6

##### *Roba de treball i complements*

#### Article 19

##### *Roba de treball*

Les empreses han de facilitar al seu personal la roba de treball precisa i adient a l'activitat que realitza cada treballador o treballadora.

En els garatges i els aparcaments, 2 granotes, o 2 pantalons i 2 camises l'any, per a l'hivern i per a l'estiu.

En els serveis de rentat i de greixatge, se'ls hi han de lliurar 3 granotes o bé, 3 pantalons i 3 camises i 2 parells de botes de goma a l'any, tant per a l'hivern com per l'estiu.

Aquesta roba queda en propietat dels treballadors/res per a l'ús específic pel qual són des-

tinades, sense poder reclamar-ne el seu lliurament previ lliurament del nou vestuari.

#### Article 20

##### *Utilització del garatge o aparcament*

Els treballadors/res tenen dret, durant les hores de treball, a poder guardar el seu vehicle en el centre de treball, sempre que hi hagi prou espai.

#### Article 21

##### *Servei militar*

Els treballadors que s'incorporen al servei militar forçós, sempre que en el moment de la incorporació no hagin sol·licitat la baixa definitiva a l'empresa, i que tenen una antiguitat mínima de dos anys, tenen dret al 75% de les pagues de juliol i de desembre.

#### Article 22

##### *Jubilació anticipada*

El treballador/ra que en fer els 60 anys d'edat sol·liciti la jubilació, i tingui una antiguitat mínima de 15 anys a l'empresa, aquesta, li ha de concedir una compensació econòmica de caràcter extraordinari equivalent a 4 mesos de salari base.

#### CAPÍTOL 7

##### *Premis, faltes i sancions*

#### Article 23

##### *Recompenses*

Per tal de compensar la conducta, el rendiment, la capacitat de treball i qualsevulla qualitat que sobresurti del personal, i per tal d'estimular-lo perquè se superi en el compliment de les seves obligacions, les empreses subjectes a aquest Conveni, han d'establir els premis corresponents, que poden ésser atorgats de manera individual o bé per grups.

Per al millor servei de la justícia i la màxima eficàcia d'allò pretès, s'han de procurar ponderar acuradament les circumstàncies del cas per tal que cap acte que ho mereixi pugui quedar-se sense premi ni s'atorgui a qui no en sigui mereixedor.

#### Article 24

##### *Motius*

Com a motius dignes de premis s'indiquen els següents: 1r- Actes heroics. 2n- Actes meritoris. 3r- Esperit de servei. 4t- Esperit de fidelitat i l'afany de superació professional.

A) És consideren actes heroics els que amb risc greu de la seva vida o integritat personal realitza un treballador o treballadora de qualsevulla categoria per tal d'evitar un accident o reduir-ne les proporcions, defensar els béns de l'empresa o finalitats anàlogues.

B) Són meritoris aquells actes la realització dels quals no exigeix exposició de la vida o de la integritat, però sí una voluntat manifesta extraordinària, per sobre dels deures reglamentaris per evitar o vèncer una anormalitat en bé del servei.

C) En els casos esmentats en els apartats a) i b) es considera com a circumstància que augmenta el mèrit de l'acte no trobar-se en servei o no estar obligat a intervenir, així com la manca notable de mitjans adients i la inferioritat manifesta en què es trobava o qualsevulla altra causa similar.

D) L'esperit de servei consisteix en realitzar-lo, no de manera formulària i corrent, sinó com a lliurament total de totes les facultats de l'interessat, subordinant-ne la seva comoditat i fins i tot els seus interessos particulars, sense que ningú ni res li ho exigeixi.

E) L'esperit de fidelitat s'acredita pels serveis continuats a l'empresa durant 25 anys sense cap interrupció, ni fins i tot, per excedència voluntària o llicència sense sou superior a dos mesos, i sense notes desfavorables de caràcter molt greu en l'expedient.

F) S'estén per afany de superació personal l'actuació d'aquells treballadors i treballadores que en lloc de complir la seva missió de manera formulària i corrent, se senten impulsats a millorar la seva formació tècnica i pràctica per a ser més útils en el seu treball i assolir categories superiors.

G) Amb independència de l'esmentat abans es poden establir premis per actuacions en casos concrets, com són prevenció d'accidents de treball, rapidesa en la prestació urgent d'auxilis, la conservació i el tracte del material i els estris de treball, el tracte correcte amb la resta dels companys com, així mateix, el tracte correcte i servicial amb els clients i la introducció de millores per a incrementar la productivitat o economia de l'empresa.

#### Article 25

##### Premis

Els actes realitzats per qualsevol treballador/ra, així com els premis de què, per aquests motius, en sigui mereixedor, s'han de fer constar al seu expedient personal. S'estableixen els premis següents:

- A) Premis en metàl·lic.
- B) Beques d'estudi o de perfeccionament.
- C) Beques d'estudi per a fills de l'interessat.
- D) Viatges de descans o turisme social.
- E) Increment de les vacances fins al doble de les reglamentàries que li corresponen a la persona interessada sense minvar els seus havers o salaris.
- F) Condecoracions, distintius o diplomes honorífics.
- G) Cartes de felicitació.
- H) Ascensos a llocs de confiança.
- I) Propostes als organismes competents per a recompenses, com són nomenaments de treballador exemplar, medalla de treball, previsió, etc.

#### Article 26

##### Constància

La concessió dels premis previstos, amb l'excepció de les cartes de felicitació, s'ha de fer per la Direcció de l'empresa en l'expedient instruït per aquesta, o a iniciativa dels seus companys de treball per mitjà dels delegats de personal. A totes les concessions de premis se'ls ha de donar la màxima publicitat per a la satisfacció i l'estímul de la resta del personal. Tots els premis han de constar en l'expedient personal de la persona interessada.

#### Article 27

##### Faltes

Qualsevulla falta comesa per un treballador/ra s'ha de classificar atenent la seva importància, transcendència i intencionalitat en lleu, greu o molt greu.

#### Article 28

##### Lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

A) La manca de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard no justificat superior a 5 minuts i inferior a 30 en l'horari d'entrada.

B) No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

C) L'abandó del servei sense causa fundada, encara que sigui per un breu espai de temps. Si com a conseqüència d'aquest abandó s'origina algun perjudici a l'empresa o accident als companys de feina, aquesta falta es pot considerar com a greu o molt greu, segons els casos.

D) Petites descurances en la conservació del material.

E) Manca d'higiene i neteja personal.

F) No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

G) Les discussions sobre assumptes aliens al treball a les dependències de l'empresa en hores de treball.

H) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o d'adreça.

I) Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

#### Article 29

##### Greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de 30 dies.

2. L'absència, sense causa justificada, de 2 dies, durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb la puntualitat que pertoca els canvis soferts en la família que poden afectar la Seguretat Social o les institucions de previsió. La manca maliciosa d'aquestes dades es consideren com a falta molt greu.

4. Jugar o distreure's en hores de servei.

5. Simular malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors en qualsevulla matèria del servei. Si això comporta un trencament manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, pot considerar-se molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, fitxant, contestant o signant per ell o ella.

8. La negligència o desídia en el treball que afecti el bon funcionament del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si comporta risc d'accident pel treballador, pels seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, pot ser molt greu.

10. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar eines de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar o encendre llumins, encenedors o qualsevol altre aparell anàleg en l'àrea de la zona definida com reglamentàriament perillosa o servir productes a qui estigui executant qualsevol d'aquests actes.

12. La reincidència en falta lleu (inclosa la puntualitat), encara que sigui de distinta naturalesa, durant 1 trimestre i haver-se realitzat l'escripta.

#### Article 30

##### Molts greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 en un any.

2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevulla altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a les matèries primeres, estris, eines, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa, sempre que es faci amb mala intenció evident o negligència reiterada.

4. La manca habitual i continuada d'higiene i neteja, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

5. L'embriaguesa habitual.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements aliens a l'empresa les dades de reserva obligada.

7. Els maltractaments de paraula o fet, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i als subordinats.

8. Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu Reglament de règim intern o que impliquin competència envers ella.

9. La blasfèmia habitual.

10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

11. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat fins i tot sense l'autorització del superior.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball.

13. Originar sovint baralles i bregues amb els companys de treball.

14. Les derivades de les causes previstes en l'apartat c) de l'article 28 i els apartats 3, 6 i 9 de l'article 29 d'aquest Conveni.

15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que sigui comesa en els 6 mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

#### Article 31

##### Sancions

Correspon a la empresa la facultat d'imposar sancions d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals de caràcter general i en aquest Conveni.

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

A) Amonestació verbal i amonestació per escrit en les faltes lleus.

B) La inhabilitació temporal per un termini no superior a 2 anys per a passar a la categoria superior i suspensió d'ocupació i de sou d'1 a 15 dies en les faltes greus.

C) La suspensió d'ocupació i de sou per temps no inferior a 1 mes ni superior a 3; la inhabilitació definitiva per a passar a la categoria superior, trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a cap indemnització i acomiadament en les faltes molt greus.

Les sancions que poden imposar-se en l'ordre laboral s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals competents quan el fet comès pot ser constituït de falta o delictu.

#### Article 32

##### *Prescripció*

Les empreses han d'anotar en els expedients personals dels seus treballadors/res les sancions que els siguin imposades. El Reglament de règim interior, si n'hi ha, ha de determinar els casos i les condicions en què la conducta o l'actuació del sancionat, posterior a la falta, han de produir l'anul·lació de les notes desfavorables, que en qualsevol cas es consideren anul·lades si tractant-se de faltes lleus transcorren 6 mesos sense haver reincidit en una nova falta. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini esmentat anteriorment s'eleva a 2 i 5 anys respectivament.

Independement que la inscripció de la falta sigui anotada en l'expedient, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en qualsevol cas als 6 mesos d'haver estat comesa.

#### CAPÍTOL 8

##### *Complements a la Seguretat social*

#### Article 33

##### *Baixa per malaltia*

En els casos de malaltia comuna o d'accident no laboral acreditat adequadament per la Seguretat Social, les empreses han d'abonar als treballadors/res la diferència de l'import entre la quantitat percebuda en concepte d'indemnització per IT i el 100% del total resultant de la cotització a la Seguretat Social, tot això a partir dels 10 dies de la data de la baixa i fins a un màxim de 6 mesos l'any, sempre que el treballador/a romangui a l'empresa més d'un any.

L'empresa es reserva el dret de suprimir l'ajut expressat en el paràgraf anterior, quan de l'informe mèdic designat lliurement per l'empresa, se'n desprengui que el treballador/a abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, la qual cosa implica deslleialtat a l'esperit que li informa la present concessió.

#### Article 34

##### *Complement d'hospitalització*

En les situacions d'incapacitat laboral transitòria, sigui quina sigui la contingència que se'n derivi si hi ha hospitalització, les empreses han de completar la prestació econòmica satisfeta per la Seguretat Social fins al 100% del salari real, tant durant el període d'hospitalització esmentat com durant el període d'espera i observació i el posterior de recuperació, si n'hi ha. Aquestes circumstàncies han de ser acreditades mitjançant un certificat mèdic oficial.

#### Article 35

##### *A segurança de vida*

La representació econòmica es compromet, en un termini de 60 dies a comptar de la publicació d'aquest Conveni en el Diari Oficial de la

Generalitat de Catalunya, a gestionar i formalitzar a favor de tots els treballadors i treballadores de les empreses subjectes a aquest Conveni una assegurança d'accidents-mort i/o incapacitat permanent absoluta. Respecte a aquest últim, s'ha d'observar la normativa vigent. En qualsevol dels dos supòsits, mort o incapacitat permanent absoluta, les causes que ho motiven han de ser conseqüència d'accident laboral i la seva quantia és de 2.500.000 pessetes per a qualsevulla contingència de les dues esmentades. A aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris o hereus legítims de les víctimes o els accidentats, segons les normes vigents i de Seguretat Social, llevat designació expressa de la persona interessada dels beneficiaris esmentats.

#### Article 36

##### *Revisió mèdica*

El sindicats presents a la deliberació d'aquest Conveni o les empreses, per mitjà de l'Associació Empresarial de Garatges, Aparcaments i Serveis de la Província de Tarragona, o pels sindicats presents en la deliberació del Conveni, han de sol·licitar anualment, al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball, el reconeixement mèdic de tots els seus treballadors/es.

La revisió mèdica s'ha d'efectuar durant la jornada laboral.

Si la revisió s'efectués durant el matí i el treballador/a té torn de treball de tarda se li ha de reduir la jornada proporcionalment o se li ha d'abonar el temps emprat.

#### Article 37

##### *Inaplicació empresarial al present conveni*

El percentatge d'increment establert per al Conveni vigent pot ser d'inaplicació per les empreses que acreditin feientment situació de déficit o pèrdua en l'exercici anterior.

Les empreses han de comunicar als representants legals dels treballadors, o, altrament als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió. Aquesta comunicació s'ha de remetre obligatòriament per escrit a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses han de justificar la situació de pèrdua, aportant la memòria explicativa, els balanços i els comptes de resultats que prèviament hagin estat presentats als organismes oficials.

En cas de no procedir a la inculpció per no donar-se la situació de pèrdua i en el supòsit de no existir acord, s'ha d'eleva un comunicat per escrit a la Comissió Paritària, que ha de resoldre durant els 10 dies següents.

Els representants legals dels treballadors/res són obligats a mantenir en la màxima reserva la informació rebuda, observant-ne la discreció professional corresponent.

#### CLÀUSULES ADICIONALS

##### Primera

##### *Drets sindicals*

A totes les empreses on hi hagi més de 10 treballadors, aquestes han de posar a disposició d'aquells, un tauler d'anuncis per a ús, tant del delegat de personal com per al responsable de la secció sindical corresponent.

Els treballadors han de disposar de les facilitats necessàries per a fer assemblees, durant la jornada laboral. Amb aquesta finalitat es reconeixen un màxim de 8 hores anuals acumulables a 2 hores per trimestre. S'ha de preavisar l'empresa amb 24 hores de temps, com a mínim.

En compliment del que contempla la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (Butlletí Oficial de l'Estat número 189, de 8.8.1985) les empreses han de retenir dels seus salaris la quota sindical dels treballadors que voluntàriament ho sol·licitin.

##### Segona

##### *Contractes*

L'empresari d'acord amb la Llei 2/1991 de 7 de gener (Butlletí Oficial de l'Estat de 8.1.1991), ha d'informar els representants sindicals de l'empresa de les noves contractacions efectuades, a fi que aquests puguin constatar que s'han seguit els preceptes legals del contracte a la legalitat vigent.

##### Tercera

##### *Ampliació competència Comissió Paritària*

En relació amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'observa el que disposa l'acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats UGT, USO i CCOO i la patronal Foment del Treball Nacional de data 7.11.1990.

##### Quarta

##### *Increment salarial*

En aquest Conveni de 1998 s'ha pactat un increment salarial del 3% sobre la taula salarial de 1997.

##### Cinquena

##### *Índex de preus al consum*

Si el 31 de desembre de 1998 l'índex de preus al consum, (IPC), sobrepassa, segons l'Institut Nacional d'Estadística, el 3%, s'ha d'abonar la diferència en excés, amb caràcter retroactiu, a partir de l'1 de gener de 1998 proporcionalment a tots els conceptes de la taula de salaris (annex núm. 1).

##### Sisena

##### *A assimilació de categories*

En cas d'assimilació de categories professionals del Conveni, per part de les empreses, el salari que s'ha d'aplicar és el de la categoria immediata més alta.

##### Setena

##### *Redacció del conveni*

Les parts, l'empresarial i la social, acorden que la redacció d'aquest Conveni col·lectiu de treball, sigui en llengua catalana, oficial a Catalunya i, en llengua espanyola, idioma de tot l'Estat espanyol.

## ANNEX 1

## Taula de salaris

Categories professionals	Salari base dia	Salari b. 30 dies	Passis. dia	P. Passis. 26 dies	Categories professionals	P. despl. dia	P. despl. 26 dies	Total mes 30 dies	
<i>Empreses de més de 301 places</i>					<i>Empreses de més de 301 places</i>				
Encarregat general .....	2.957	88.710	642	16.692	Encarregat general .....	541	14.066	119.468	
Coord. o Encarregat .....	2.820	84.600	555	14.430	Coord. o encarregat .....	541	14.066	113.096	
Aux. d'aparcament .....	2.672	80.160	460	11.960	Auxiliar d'aparcament .....	541	14.066	106.186	
Guarda diürn/noct. ....	2.672	80.160	460	11.960	Guarda diürn/nocturn .....	541	14.066	106.186	
Taquiller/a .....	2.337	70.110	460	11.960	Taquiller/a .....	541	14.066	96.136	
Administratiu/va .....	2.765	82.950	533	13.858	Administratiu/va .....	541	14.066	110.874	
Aux. administr. ....	2.337	70.110	460	11.960	Auxiliar adminstr. ....	541	14.066	96.136	
<i>Empreses de 151 a 300 places</i>					<i>Empreses de 151 a 300 places</i>				
Coord. o encarr. ....	2.684	80.520	587	15.262	Coord. o encarregat .....	519	13.494	109.276	
Aux. d'aparcament .....	2.539	76.170	438	11.388	Auxiliar d'aparcament .....	519	13.494	101.052	
Guarda diürn/noct. ....	2.539	76.170	438	11.388	Guarda diürn/nocturn .....	519	13.494	101.052	
Taquiller/a .....	2.337	70.110	438	11.388	Taquiller/a .....	519	13.494	94.992	
Administratiu/va .....	2.629	78.870	519	13.494	Administratiu/va .....	519	13.494	105.858	
Aux. administr. ....	2.337	70.110	438	11.388	Auxiliar administr. ....	519	13.494	94.992	
<i>Empreses de 71 a 150 places</i>					<i>Empreses de 71 a 150 places</i>				
Encarregat .....	2.539	76.170	587	15.262	Encarregat .....	519	13.494	104.926	
Aux. d'aparcament .....	2.436	73.080	438	11.388	Auxiliar d'aparcament .....	519	13.494	97.962	
Guarda diürn/noct. ....	2.436	73.080	438	11.388	Guarda diürn/nocturn .....	519	13.494	97.962	
Taquiller/a .....	2.337	70.110	438	11.388	Taquiller/a .....	519	13.494	94.992	
Administratiu/va .....	2.482	74.460	519	13.494	Administratiu/va .....	519	13.494	101.448	
<i>Empreses fins a 70 places</i>					<i>Empreses fins a 70 places</i>				
Aux. d'aparcament .....	2.337	70.110	293	7.618	Auxiliar d'aparcament .....	519	13.494	91.222	
Guarda diürn/noct. ....	2.337	70.110	293	7.618	Guarda diürn/nocturn .....	519	13.494	91.222	
<i>Empreses de rentat i greixatge de vehicles</i>					<i>Empreses de rentat i greixatge de vehicles</i>				
Encarregat .....	2.539	76.170	332	8.632	Encarreg. rentacotxes .....	519	13.494	98.296	
Aux. rentacotxes .....	2.337	70.110	332	8.632	Auxiliar rentacotxes .....	519	13.494	92.236	
Aprenent .....	1.592	47.760	231	6.006	Aprenent .....	519	13.494	67.260	

(99.098.019)

**RESOLUCIÓ**

de 4 de gener de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 7900965).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya del sector de les masses congelades presentat per la senyora Núria Solé A bella el 9 de desembre de 1998 i subscrit, per la part empresarial, per l'Asociación Española de Masas Congeladas (ASEMAC) i, per part dels treballadors, per Comissions Obreres (Fed. Alimentació) i Unió General de Treballadors (Fed. Alimentació) el 10 de juliol 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 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de masses congelades per als anys 1998 i 1999

al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 4 de gener de 1999

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ  
Director general de Relacions Laborals

*Traducció del text original signat per les parts.*

**CONVENI**  
*col·lectiu del sector de masses congelades de Catalunya 1998-1999*

**CAPÍTOL I**  
*Àmbit, vigència, durada, absorció i compensació, garantia ad personam*

**Article 1**  
*Àmbit funcional i personal*  
Les estipulacions d'aquest Conveni col·lectiu obliguen la totalitat de les empreses l'activitat principal de les quals sigui la fabricació industrial i venda de masses congelades i comprèn també tot el personal de fabricació, comercial,

administració, serveis complementaris i auxiliars, i venda de masses congelades per a l'alimentació.

**Article 2**  
*Àmbit territorial*

L'eficàcia i l'obligatorietat d'aquest Conveni abasta totes les empreses els centres de treball de les quals estiguin a Catalunya.

**Article 3**  
*Vigència i durada*

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de la seva signatura; no obstant això, els seus efectes econòmics seran retroactius a l'1 de gener de 1998.

El Conveni finalitzarà el 31 de desembre de 1999 i es prorrogarà d'un any a l'altre per reconducció tàcita sempre que no hi hagi cap denúncia de qualsevol de les parts amb una antelació d'un mes, com a mínim, a l'expiració d'aquest Conveni col·lectiu.

**Article 4**  
*Absorció i compensació*

En totes les millores econòmiques i socials que es produeixin a les empreses, s'establirà en cada cas si són absorbibles i compensables o no, individualment o col·lectivament. Les millores voluntàries anteriors a la publicació d'aquest