

DEPARTAMENT DE SANITAT I SEGURETAT SOCIAL

ORDRE

de 13 de desembre de 1999, per la qual es prorroga el Programa d'avaluació de la insalubritat de les activitats classificades.

Mitjançant l'Ordre de 28 de setembre de 1993 (DOGC núm. 1809, de 15.10.1993) es va crear el Programa d'avaluació de la insalubritat de les activitats classificades, amb les finalitats de planificar, coordinar i avaluar les actuacions del Departament de Sanitat i Seguretat Social en matèria d'activitats classificades com a insalubres.

L'article 7 d'aquesta Ordre estableix que el Programa tindrà una durada de tres anys, i, en tot cas, finalitzarà un cop assolits els objectius que han donat lloc a la seva creació.

El Programa va ser prorrogat mitjançant l'Ordre de 20 de setembre de 1996 (DOGC núm. 2269, de 16.10.1996).

La implementació del nou model d'intervenció administrativa de les activitats amb incidència ambiental instaurat per la Llei 3/1998, de 27 de febrer, de la intervenció integral de l'Administració integral i el Reglament general que la desplega, aprovat pel Decret 136/1999, de 18 de maig, té una incidència directa en les funcions del Programa de d'avaluació de la insalubritat de les activitats classificades, raó per la qual es requereix prorrogar-ne la vigència fins al 31 de desembre de 2000.

En conseqüència, de conformitat amb el que estableixen els articles 61 i següents de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat,

ORDENO:

Article únic

Es prorroga fins al 31 de desembre de l'any 2000 la vigència del Programa d'avaluació de la insalubritat de les activitats classificades, creat per l'Ordre de 28 de setembre de 1993, el qual, en tot cas, finalitzarà un cop assolits els objectius que han donat lloc a la seva creació.

DISPOSICIÓ FINAL

Única

Aquesta Ordre entra en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 13 de desembre de 1999

EDUARD RIUS I PEY

Conseller de Sanitat i Seguretat Social

(99.344.045)



DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

de 30 de setembre de 1999, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials de la província de Tarragona per als anys 1998-1999 i 2000 i l'Acord de la Comissió Negociadora de la revisió salarial corresponent a l'any 1999 (codi de conveni núm. 4301285).

Vistos el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials i l'Acord de la Comissió Negociadora de la revisió salarial corresponent a l'any 1999, subscrit per la part empresarial per l'Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines, i per la part treballadora per UGT, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 1998-1999 i 2000 i de l'Acord de la Comissió Negociadora de la revisió salarial corresponent a l'any 1999, de la província de Tarragona, en el Registre de convenis de la Delegació Territorial de Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

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

Tarragona, 30 de setembre de 1999

GERARD-FELIP CARNÉ I TUSET

Delegat territorial de Tarragona en funcions

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials de la província de Tarragona per als anys 1998-1999 i 2000

CAPÍTOL I

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional i que es trobin situats a la província de Tarragona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertany estigui fora de la província.

Article 2

Àmbit funcional

En l'àmbit d'aplicació del Conveni, hi són compreses totes les empreses del sector de bugaderies industrials, tant les ja establertes com les que, amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, es puguin establir.

Són empreses de bugaderia industrial afectades per aquest Conveni, totes aquelles l'activitat de les quals no consisteix únicament en

prestar serveis de bugaderia a particulars de caràcter domèstic.

Article 3

Àmbit personal

Comprèn la totalitat del personal inclòs en l'àmbit territorial i funcional, amb l'excepció del personal comprès en l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Vigència

El Conveni col·lectiu entrarà en vigor, a tots els efectes l'1 de gener de 1998, independentment de la data de publicació en el DOGC.

Article 5

Durada i denúncia

El present Conveni tindrà una durada de 3 anys a comptar des de l'1 de gener de 1998 fins el 31 de desembre de 2000.

Restarà prorrogat tàcitament d'any en any, per reconducció tàcita, mentre no sigui denunciat per una de les parts, amb una antelació mínima d'un mes abans de la finalització.

Article 6

Compensació

Les estipulacions pactades són compensades en la seva totalitat amb les que anteriorment estiguessin en vigor, ja siguin convingudes o concedides unilateralment per l'empresa, sigui quin sigui el seu concepte (millores voluntàries de sou o salari, primes, plusos variables o conceptes equivalents), ja ho siguin per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós, conveni sindical o pacte de qualsevol classe, contracte individual i usos i costums locals i tant entre conceptes salarials com altres diferents als que siguin establerts.

Article 7

Garantia ad personam

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat en el present Conveni, mantenint-se estrictament *ad personam*.

Article 8

Comissió Paritària

—1 La interpretació, vigència i quantes activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica del Conveni seran realitzades per una Comissió paritària, formada per 6 representants, 3 de la representació empresarial i altres 3 de la representació dels treballadors. Tots ells s'han de nomenar dins del primer mes de vigència del Conveni.

—2 Funcions. La Comissió tindrà com a específiques, les funcions següents:

- Interpretació del Conveni
- Vigilància del compliment d'aquest Conveni

c) Totes les qüestions que li siguin sotmeses per les parts de mutu acord.

La intervenció de la Comissió en les matèries indicades abans serà preceptiva, sense perjudici de la llibertat que assisteix a les parts per acudir a l'autoritat o jurisdicció competent, un cop finalitzat el tràmit.

—3 Procediment d'actuació. Cada part formularà als seus representants respectius, les qüestions que poguessin sorgir en relació amb els

punts assenyalats en l'enunciat de les seves funcions.

Les qüestions esmentades es debatran en la reunió de la Comissió paritària. En un termini de 15 dies, com a màxim, aquesta emetrà l'informe preceptiu. Els acords, que hauran de ser per majoria absoluta dels seus membres, seran comunicats als interessats mitjançant còpia de l'acta de la reunió.

—4 Domicili. La Comissió tindrà el seu domicili a la seu de l'Associació de bugaderies industrials de les comarques Tarragonines, c. Pol. Ind. Baix Ebre, parc. 36 de Tortosa, si bé podrà reunir-se o actuar en qualsevol altre lloc, si prèviament s'acorda així.

CAPÍTOL 2

Règim de treball

Article 9

Període de proves

El període de proves per al personal consistirà en 4 mesos per als tècnics titulats, caps administratius i encarregats i de 2 mesos per a la resta, amb l'excepció dels aprendents que serà de 15 dies.

El període de proves restarà interromput en cas d'incapacitat temporal.

Article 10

Treballs de categoria superior

Quan un treballador realitzi treballs de categoria superior a la seva, rebrà durant el temps de prestació d'aquest, la remuneració que correspongui a la categoria a què circumstancialment quedi adscrit.

No obstant, si el treballador realitza funcions de categoria superior durant més de 6 mesos, adquireix la categoria superior corresponent de ple dret.

Article 11

Contractes eventuais

Les contractacions efectuades a l'empara de l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, han de tenir una durada màxima de 18 mesos, dintre d'un període de 24 mesos. En el cas que es concertin per un termini inferior a 18 mesos poden ésser prorrogats mitjançant l'acord de les parts, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest límit màxim.

Als efectes del que preveu el període de 24 mesos s'ha de computar a partir de la data de començament de la prestació laboral. S'ha de considerar causa lícita per a la realització d'aquests contractes l'acumulació de tasques motivades per un intent de potenciar les vendes de l'empresa durant un període determinat.

S'ha de lliurar la còpia bàsica corresponent d'aquests contractes a la representació sindical que existeixi a l'empresa.

Els contractes que estiguin vigents en la data de la signatura d'aquest Conveni es poden prorrogar fins al termini màxim de 13,5 mesos dintre d'un període de 18.

CAPÍTOL 3

Jornada de treball i vacances

Article 12

Jornada de treball

La jornada de treball serà de 40 hores setma-

nals, amb 2 dies de descans a la setmana, sense necessitat que aquests 2 dies de descans siguin correlatius.

Un cop al mes, els dies de descans hauran de coincidir amb dissabte i diumenge correlatius.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, els empleats tindran dret a un descans de 15 minuts, que tindrà la consideració de treball efectiu.

Article 13

Vacances

La durada de les vacances serà de 30 dies naturals per a tot el personal, o la proporció que correspongui dels 30 dies en cas de no arribar als 12 mesos d'antiguitat.

Les vacances es gaudiran per torns rotatius, excepte en les empreses que tanquin durant un determinat període de temps, en què aquestes es duren a terme en el període esmentat i si restessin alguns dies sense gaudir es procediria d'acord amb el sistema descrit abans.

El període de vacances es determinarà de mutu acord entre l'empresa i els treballadors i es farà públic durant el primer trimestre de l'any, sense perjudici del contingut de l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 14

Condicions econòmiques

Les condicions retributives del personal afectat pel present Conveni, seran les contingudes a les taules que s'adjunten com a annex. Les retribucions que s'hi fixen s'entendran sobre jornada completa. Cal realitzar la proporció que correspongui per als treballadors que executen feines a temps parcial.

Article 15

Salari conveni

Es considerarà salari conveni el determinat als efectes en les taules corresponents. Aquest es percebrà i cotitzarà de forma mensual.

Article 16

Revisió salarial

Any 1999.- Els salaris establerts per l'any 1998 s'augmentaran amb l'IPC previst pel Govern incrementat en un 10%.

Any 2000.- Els salaris de l'any 1999 s'augmentaran amb l'IPC previst pel Govern incrementat en un 10%.

Article 17

Plus d'activitat

Les empreses abonaran un plus d'activitat, detallat a les taules, per dia realment treballat. Per cada jornada laboral d'absència al treball sigui quina sigui la causa, així com, per absències parcials del 50% o més de la jornada laboral, es descomptarà una vint-i-dosena part del plus d'activitat.

El plus d'activitat s'abonarà en vacances i en llicències i permisos establerts en el present Conveni.

Article 18

Plus d'antiguitat

El personal comprès en el present Conveni,

percebrà augments periòdics per anys de servei consistents en l'abonament de quinquennis al 7% amb un màxim de 2, i una vegada complerts aquells, quinquennis al 5% també amb un màxim de 3. La base de càlcul per a aquests, serà el salari base conveni.

Article 19

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats pel present Conveni, rebran dues gratificacions extraordinàries, que s'abonaran el 30 de juny i el 20 de desembre.

La base de càlcul per a les gratificacions esmentades serà de salari conveni, antiguitat i plus d'activitat.

L'import de les gratificacions extraordinàries serà proporcional al temps efectivament treballat durant l'any anterior a la data de pagament de cadascuna de les gratificacions. Tindrà la consideració de temps efectiu treballat el període vacacional i els permisos i les llicències establertes en el present Conveni.

Ambdues gratificacions extraordinàries podran ser abonades de forma prorratejada mensualment.

Article 20

Hores extraordinàries

Per necessitats de la producció o d'organització es realitzaran hores extraordinàries, que no podran ultrapassar els límits legals vigents.

Per a totes les categories l'abonament de les hores extraordinàries, que en el seu cas es realitzin, es portarà a efectes a elecció de l'empresa, abonant-se al preu de 664 pessetes l'hora extraordinària durant tot l'any 1998 o mitjançant la compensació en descans pel temps equivalent amb un recàrrec del 25% sobre el preu de l'hora ordinària. Per als anys 1999 i 2000, s'incrementarà amb el previst a l'article 16.

Article 21

Treballs en dies de descans i festius

Quan per necessitats del servei es treballi en els dies de descans setmanal i s'hagin realitzat les 40 hores de treball efectiu, les empreses compensaran als seus treballadors amb un dia i mig de descans retribuït, a realitzar dins del mes següent.

Així mateix quan per necessitats del servei es treballi en un dia festiu que no sigui diumenge, es tindrà dret a un dia de descans i a la percepció d'un plus de 1.880 pessetes per a totes les categories durant l'any 1998.

Per a l'any 1999 i 2000, s'incrementarà amb el previst a l'article 16.

Article 22

Dietes

La dieta és un concepte extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o la compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no pugui pernactar en la seva residència habitual. Es meritirà sempre per dia natural.

Es meritirà mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat tingui necessitat de menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrada per

l'empresa, podent pernoctar en la residència esmentada. La mitja dieta es meritara per dia efectiu treballat.

Les dietes o mitges dietes es percebran sempre amb independència de la retribució del treballador/a i en les mateixes dates que aquesta. En cas de desplaçaments de més d'una setmana de durada, el treballador/a podrà sol·licitar avançaments a compte i a justificar sobre les dietes esmentades.

La quantitat de les dietes i mitges dietes serà la següent:

Dieta completa: 3.780 pessetes

Mitja dieta: 1.125 pessetes

Pels períodes 1999 i 2000, s'incrementarà amb el previst a l'article 16.

Article 23

Llicències i permisos

El treballador, amb avís i justificació prèvia, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Tres dies en cas de naixement d'un fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador hagi de fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, es restarà al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure referit abans suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Un dia laborable a l'any per a assumptes propis sense justificació, però avisant amb 5 dies de temps. En la mateixa setmana, no podran coincidir més de dos permisos per a assumptes propis.

Article 24

Servei militar

Tot el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a rebre les gratificacions extraordinàries de juny i desembre, durant el servei militar obligatori o la prestació social substitutòria, sempre que hagi acreditat en l'empresa una antiguitat d'un any.

Article 25

Roba de treball

L'empresa facilitarà anualment als treballadors almenys dos equips, distribuïts de forma que els treballadors/res sempre disposin d'un equip de reserva; el treballador/a s'obliga a la seva conservació, ús i neteja.

Article 26

Complement de prestacions econòmiques

Les empreses complementaran fins al 100%

del salari de conveni, la prestació per IT provinent d'accident de treball, malaltia professional i en els casos en què existeixi hospitalització, sempre que l'absentisme en l'empresa no superi el 5%.

Article 27

Clàusula d'inaplicació salarial

Les empreses que acreditin unes pèrdues econòmiques en l'últim exercici fiscal, podran sol·licitar la no-aplicació de l'increment salarial de l'any en curs per als treballadors. L'esmentada sol·licitud caldrà presentar-se a la Comissió Paritària junt amb els comptes de resultats i el balanç de l'últim any, supervisat per un censor jurat de comptes, així com una memòria de la situació, un pla de viabilitat i el temps que sol·licita de suspensió. La Comissió Paritària decidirà sobre la qüestió, indicant en el seu informe la durada de la suspensió, així com el percentatge de no-aplicació de l'increment salarial.

CAPÍTOL 6

Categories professionals

Article 28

Personal directiu

a) Director gerent. És qui, proveït dels poders corresponents, assumeix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant i controlant el treball en totes les fases.

b) Encarregat general. És el treballador que, en les empreses que pel seu volum ho necessitin, i amb un o més encarregats a les seves ordres, actua per delegació de l'empresa en les funcions que aquesta li encomani, responsabilitzant-se del procés operatiu o del seu estudi.

S'ocuparà de la millora i/o el perfeccionament i de totes aquelles exigències que necessiti la seva manipulació. Té el comandament directe sobre el personal i la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat.

c) Encarregats de torn o secció. És el treballador que amb coneixements complets, tècnics i pràctics, a les ordres dels seus superiors, ajuden i vigilen els treballs del torn o de la secció i són responsables de la forma d'execució i de la disciplina del personal.

En les empreses que per la seva mida solament hi ha un encarregat, tindrà la responsabilitat de la direcció del treball i de la seguretat del personal.

d) Supervisor. Són aquells que realitzen funcions de vigilància i estadística de producció, controlen les entrades i sortides de la roba en les dates i els horaris previstos i que les trameses es realitzen amb la qualitat establerta.

e) Cap de manteniment. És qui té la responsabilitat del bon funcionament de les instal·lacions i la maquinària en els aspectes tècnics i de seguretat, així com de la seva conservació òptima.

Article 29

Personal administratiu

a) Cap administratiu. És qui proveït o no de poders limitats, està encarregat i té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa.

En depenen les diverses seccions administratives, a les quals imprimeix unitat, dirigeix i distribueix el treball.

b) Oficial administratiu. És la persona amb un sector de feines al seu càrrec, executa una o diverses de les funcions següents:

Manipulació i custòdia dels cabdals principals de l'empresa.

Planejament, càlcul i extensió de les factures complexes.

Realització de l'estadística en què intervinguin càlculs d'importància i exigeixin, a la mateixa persona, anàlisi i conclusions.

Imputacions comptables a nivell equivalent a llibres oficials de comerç.

Redacció de correspondència, amb plena i pròpia iniciativa, en els assumptes que excedeixen als de pur tràmit.

Així mateix és qui presta altres serveis, en els quals el mèrit, la importància, la iniciativa i la responsabilitat tinguin analogia amb els esmentats, de caràcter estrictament indicatiu.

c) Auxiliar administratiu. És qui, sense iniciativa especial, realitza operacions auxiliars d'administració i, en general, repetitives com són, a títol orientatiu:

Els treballs de mecanografia realitzats amb pulcritud i correcció.

El treball amb equips informàtics a nivell d'usuari.

La gestió de recerca i classificació en fitxers i arxius.

L'atenció telefònica amb el marcatge i la recepció de trucades.

Facturació simple que requereixi càlculs complexos.

Article 30

Personal obrer

a) Oficial de bugaderia. És la persona que coneix la totalitat del procés productiu, des del moment en què es va a recollir a cada client fins que es lliura. Pot realitzar qualsevol feina amb total autonomia.

Controla i dirigeix el treball d'un o de diversos ajudants i/o peons.

b) Oficial de manteniment. És qui amb amplis coneixements del seu ofici té cura del bon funcionament, conservació i manteniment de la maquinària, estris i instal·lacions.

c) Xofer. És la persona que amb el preceptiu permís de conduir, condueix un vehicle, recull i reparteix de forma personal la roba o qualsevol mercaderia pròpia de l'empresa. També és responsable seva col·locar la roba en les instal·lacions del client, quan així se li indiqui. És el responsable del bon funcionament del vehicle.

d) Especialista de bugaderia. És la persona que amb coneixements teòrics i pràctics plens domina en el seu conjunt les funcions de classificació, rentat, cosit i planxat de la roba així com el maneig i funcionament dels estris i les maquinàries necessàries.

e) Ajudant. És l'operari que realitza funcions concretes determinades, que no constitueixen feina qualificada, i que sota la dependència immediata d'un oficial, col·labora en funcions pròpies d'aquest i sota la seva responsabilitat.

f) Vigilant. És el subaltern que té com funcions, la vigilància de les mercaderies, maquinària i instal·lacions de l'empresa, així com la de qualsevol altre objecte o feina dins del recinte de l'empresa.

g) Peó. És l'operari encarregat de realitzar feines que per la seva execució requereixen úni-

cament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de qualsevol pràctica operatòria.

h) Aprenent. És qui està lligat a l'empresa per un contracte de formació i/o d'aprenentatge, per la qual l'empresari, alhora que utilitza el seu treball, s'obliga a ensenyar-lo pràcticament i teòricament, per ell o per un altre, les feines de l'ofici.

CAPÍTOL 7

Drets i garanties sindicals

Article 31

Drets sindicals

Es reconeix als delegats de personal, membres de comitès d'empresa i delegats sindicals, els drets, garanties i funcions establertes en la legislació vigent.

CAPÍTOL 8

Faltes i sancions

Article 32

Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran, segons la seva importància, reincidència o intencionalitat, en lleus, greus i molt greus, d'acord amb el que disposen els articles següents:

Article 33

Faltes lleus:

Es consideren faltes lleus les següents:

- 1) D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, durant el període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, sempre que existeixi causa justificada.
- 2) No comunicar, amb l'antelació deguda, la falta al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar aquesta circumstància.
- 3) L'abandonament per causes injustificades del treball, fins i tot per breu espai de temps, sempre que l'abandonament esmentat del lloc de treball no resulti perjudicial per a l'empresa o pertorbi el treball dels altres treballadors, si es dóna aquest supòsit, es considerarà falta greu o molt greu.
- 4) Petites descurances en la conservació del material, instal·lacions, utilitatge, maquinària, etc.
- 5) Falta d'higiene i neteja personal ocasional.
- 6) No atendre el públic amb la correcció i la diligència adequades i l'apatia per complir les indicacions dels superiors. Aquestes faltes podran tenir la consideració de greus en el cas de reincidència i quan, per la seva transcendència real, mereixin aquesta qualificació.
- 7) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- 8) Discutir durant la jornada laboral, sobre assumptes estranys al treball. Si es produeix una alteració de l'ordre laboral, es podrà considerar falta greu o molt greu.
- 9) L'embriaguesa ocasional quan no constitueixi una falta més greu.
- 10) Menjar en el horaris i llocs no autoritzats, sense reincidència.
- 11) Les conductes d'assajament sexual, verbals, físiques o pressions psicològiques, realit-

zades en el centre de treball, que impliquin un tracte vexatori pel treballador seran conceptuades com a lleus, greus o molt greus, d'acord amb el procediment de graduació de les faltes establert a l'article 71. En el supòsit que es portin a terme aquestes accions, servint-se de la relació jeràrquica amb la persona afectada i/o sobre de persones amb relacions de treball de durada determinada, la falta serà considerada com a molt greu.

- 12) Qualsevol altre de caràcter similar.

Article 34

Faltes greus

Es qualifiquen com a faltes greus, les següents:

- 1) Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball no justificades, comeses en el període d'1 mes.
- 2) L'entrega no puntual dels comunicats de baixa, confirmació i alta en els períodes d'incapacitat temporal.
- 3) Faltar 2 dies al treball sense justificar.
- 4) No comunicar, amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la seguretat social o les retencions fiscals; si existeix malícia, es considerarà falta molt greu.
- 5) Dedicar-se a qualsevol classe de jocs o distraccions durant el servei.
- 6) La simple desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que no impliqui perill per la integritat física de les persones o treball vexatori. Si aquesta impliqués un trencament de la disciplina o si derives en un perjudici notori per l'empresa, podria ser considerada com a molt greu.
- 7) La negligència o menyspreu en el treball que afecti a la seva bona marxa.
- 8) La imprudència en actes de servei, si implica risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions, utilitatge, maquinària, etc. pel treballador o els seus companys.
- 9) Realitzar, sense el permís corresponent, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com fora dels locals de treball a no ésser que es tingui el pertinent permís.
- 10) La reincidència en les faltes lleus, llevat de les de la puntualitat, incloses les que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre.
- 11) La disminució voluntària en el rendiment en el treball.
- 12) El trencament o violació del secret de reserva obligada, si no es produeixen perjudicis a l'empresa.
- 13) Proporcionar informació falsa a la direcció i als superiors, en relació amb el servei o treball, per negligència.
- 14) Negar-se a donar compte del contingut de paquets o sobres, si fos requerit pel personal encarregat del treball, en presència del representant sindical o, en la seva absència, per la d'un altre treballador, respectant al màxim la intimitat del treballador.
- 15) L'ocultació de fets o faltes que el treballador/a hagués presenciat i pugui ocasionar perjudicis greus per l'empresa.
- 16) Trobar-se en locals de l'empresa fora dels horaris de treball, així com introduir-hi persones alienes a l'empresa, sense l'autorització escrita deguda.
- 17) Descurança d'importància en la conservació o en la neteja dels materials, màquines, utilitatge, etc., que el treballador tingui al seu

càrrec, quan se'n deriven perjudicis per als seus companys de treball o per la integritat de les referides màquines i instal·lacions.

18) Canviar o remenar les pertinences de l'empresa o els treballadors.

19) Simular la presència d'un altre treballador/a, fent servir la seva signatura, fitxa o targeta de control.

20) Utilitzar el telèfon per assumptes particulars sense autorització.

21) Utilitzar els elements de protecció i de seguretat i higiene, facilitats per l'empresa, sense reincidència.

- 22) Qualsevol altre de caràcter anàleg.

Article 35

Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus, les següents:

- 1) L'acumulació de 10 faltes o més de puntualitat no justificades.
- 2) Faltar al treball 3 o més dies al mes, sense causa justificada.
- 3) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- 4) Els actes contra la propietat, tant dels altres treballadors/ores, com de l'empresa o qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa durant actes de servei.
- 5) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar greus desperfectes en materials, eines, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, vehicles, eines i documents de l'empresa.
- 6) Sentència dels tribunals de justícia competents per delictes contra la propietat, comesos fora de l'empresa.
- 7) La continuada falta d'higiene i neteja que comporti queixa justificada dels companys de treball.
- 8) L'embriaguesa habitual i toxicomania, així com la distribució de drogues a l'empresa o el consum durant la jornada laboral.
- 9) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys dades de reserva obligatòria.
- 10) Dedicar-se a activitats que puguin constituir competència deslleial a l'empresa.
- 11) Els maltractes, de paraula o obra, abús d'autoritat, o falta de respecte i consideració als superiors o als seus familiars, així com als companys o subordinats.
- 12) Causar accident greu als seus companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.
- 13) Abandonament del lloc de treball en llocs de responsabilitat.
- 14) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es faci dins d'un període de 12 mesos des de la primera.
- 15) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- 16) La insubordinació
- 17) L'emissió, maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis i els sabotatges, amb independència de la responsabilitat penal.
- 18) La propagació de notícies falses o tendencioses referides a l'empresa que la perjudiquin.
- 19) Autolesió en el treball
- 20) L'abandonament del treball sense justificació quan ocasioni evidents perjudicis per a l'empresa o sigui causa d'accident per altres treballadors.
- 21) La imprudència en acte de servei quan impliqui risc d'accident o perill greu d'avaría per als béns de l'empresa.

22) La desobediència als superiors que pugui motivar una vulneració manifesta de la disciplina, quan d'això es derivi perjudici notori per l'empresa o els altres treballadors.

23) La simulació de malaltia o accident. S'entén que existeix aquesta falta sempre que un treballador de baixa, per aquest motiu, realitzi treball de qualsevol classe, tant pel seu compte com no. També entrarà dins d'aquest apartat, tota manipulació de les ferides per perllongar la baixa per incapacitat temporal.

24) No utilitzar els elements de protecció de seguretat i higiene facilitats per l'empresa, amb reincidència.

25) Qualsevol altre falta de greu semblant a les assenyalades i definides en la Legislació laboral i jurisprudencial.

Article 36

Aplicació

Les sancions que l'empresa pot aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació d'un dia.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies. Inhabilitació per un termini no superior a 2 mesos per ascendir a la categoria superior.

c) Per faltes molt greus:

Pèrdua temporal de categoria superior. Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 60 dies. Acomiadament disciplinari segons l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Per a l'aplicació de les sancions anteriors, es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat qui cometi la falta, la seva categoria professional del mateix, i la repercussió del fet en els altres treballadors i a l'empresa.

Article 37

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els terminis estipulats en el present Conveni.

La sanció de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador, en què s'hi farà constar la data i els fets que la motiven.

Els terminis per impugnar les sancions imposades seran els següents:

a) Sancions lleus: 20 dies

b) Sancions greus i molt greus: 20 dies

Article 38

Prescripció de les faltes

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 hagi tingut coneixement que s'ha comès el fet, i, en tot cas, fins als 6 mesos d'haver-se comès.

ANNEX

Taules salarials 1998

Categoria	Salari base	Plus activitat
Director gerent	127.374	13.501
Cap administratiu	115.634	13.501
Oficial administratiu	100.373	13.501
Auxiliar administratiu	82.764	13.501
Encarregat general	127.374	13.501

Categoria	Salari base	Plus activitat
Cap de manteniment	115.634	13.501
Supervisor encarr.	115.634	13.501
Of. de bugaderia	100.373	13.501
Of. de manteniment	100.373	13.501
Xofer	100.373	13.501
Espec. de bugaderia	82.764	13.501
Aj. bugaderia, vig.	76.072	18.801
Peó de bugaderia	68.040	7.092
Aprenent de 16 anys	68.040	—
Aprenent de 17 anys	68.040	—
Apr. més gran 18 a.	68.040	3.571

Taules salarials 1999

Categoria	Salari base	Plus activitat
Director gerent	129.896	13.768
Cap administratiu	117.924	13.768
Oficial administratiu	102.360	13.768
Auxiliar administratiu	84.403	13.768
Encarregat general	129.896	13.768
Cap de manteniment, supervisor, encarr.	117.924	13.768
Oficial de bugaderia, manteniment, xofer	102.360	13.768
Espec. de bugaderia	84.403	13.768
Aj. bugaderia, vig.	77.578	11.015
Peó de bugaderia	69.387	7.232
Aprenent de 16 anys	69.387	—
Aprenent de 17 anys	69.387	—
Apr. més gran 18 a.	69.387	3.642

Article 20

Hores extraordinàries

El preu de l'hora extraordinària durant l'any 1999 serà de 677 pessetes.

Article 21

Treballs en dies de descans i festius

El plus dia festiu durant l'any 1999 serà de 1.917 pessetes.

Article 22

Dietes

La quantitat de les dietes i mitges dietes per a l'any 1999, serà:

Dieta completa: 3.855 pessetes

Mitja dieta: 1.147 pessetes

(99.357.008)

RESOLUCIÓ

de 10 de novembre de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Matadero Industrial de Lleida, SA (MILSA), que regeix de l'1.1.1999 al 31.12.2001, relatiu al laude arbitral del Tribunal Laboral de Catalunya sobre hores extraordinàries (codi de conveni núm. 2500271).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Matadero Industrial de Lleida, SA (MILSA), que regeix de l'1.1.1999 al 31.12.2001, relatiu al laude arbitral del Tribunal Laboral de Catalunya per determinar la quantia a pagar de les hores extraordinàries quan es compensin econòmicament, presentat pel secretari del Tribunal Laboral de Catalunya en data 2 de novembre de 1999, subscrit el dia 4 d'octubre de 1999,

i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.f) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Matadero Industrial de Lleida, SA (MILSA), per a l'1.1.1999 al 31.12.2001, relatiu al laude arbitral del Tribunal Laboral de Catalunya per determinar la quantia econòmica de les hores extraordinàries quan es compensin econòmicament, al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Lleida.

—2 Disposar que l'Acord esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Lleida, 10 de novembre de 1999

ANNA MIRANDA I TORRES

Delegada territorial de Lleida en funcions

Traducció del text original signat per les parts

ARBITRATGE

dictat per Maria José A bella Mestanza, membre del cos d'àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya, per aconseguir una solució al conflicte existent en l'empresa Matadero Industrial de Llérida, SA, el dia 4 d'octubre de 1999.

La representació legal de l'empresa Matadero Industrial de Lleida SA i el seu Comitè d'empresa han pactat que se sotmeten a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre la qüestió següent:

D'acord amb el que recull el Conveni col·lectiu, establir la quantitat a pagar per les hores extraordinàries, quan aquestes es compensen econòmicament.

Antecedents

—1 Les relacions laborals entre Matadero Industrial de Lleida SA i el seu personal es regeixen pel Conveni col·lectiu d'àmbit d'empresa, el qual ha estat renovat i renegociat a l'acabament dels períodes vigents pactats.

—2 El 9 de juny de 1999, un cop finalitzat el període de negociació, les parts pacten un preacord en la negociació del Conveni col·lectiu i es comprometen a:

Àmbit temporal: La durada d'aquest Conveni és de 3 anys, amb efectes des de l'1 de gener de 1999 fins al 31 de desembre del 2001.

Hores extraordinàries: Per cada hora, 1,75 hores de descans, o a cobrar com hores extraordinàries a escollir pel treballador.

Aquest preacord ha de ser aprovat en l'assemblea general extraordinària, que es realitzarà el 17 de juny de 1999.

—3 Un cop feta l'assemblea i ratificat el preacord es va redactar el Conveni col·lectiu d'àm-