CONVENI COL·LECTIU D' HOSTESSES I PROMOTORS DE VENDA DE CATALUNYA 2014-2017

Rambla del Raval, 29-35, 3º i 4ª planta 08001 Barcelona

Conveni Col·lectiu de treball per a les empreses d'hostes/esses i promotors/es de venda de Catalunya per als anys 2014-2017.

El present Conveni col·lectiu serà aplicable a les relacions entre les empreses, independentment de la forma jurídica que adoptin, que prestin els serveis de:

Hostesses, relacions públiques, acolliment, punt d'informació i suport, promoció de productes i serveis, i acompanyament, entenent-se com a acompanyament les activitats de transfers, personal shopper, hospitality desk i megafonia, entre d'altres.

També s'inclouran en aquest àmbit funcional totes aquelles activitats relacionades amb el suport en el marc de fires i congressos, esdeveniments esportius, culturals o socials, així com qualsevol mena d'acte promocional.

Queda exclòs expressament el personal de terra o vol de companyies aèries.

En cas de no produir-se la denúncia d'aquest Conveni, s'entendrà que es prorroga automàticament per anys naturals.

ÍNDEX

Article 10. Grups professionals 3
Article 14. Jornada 3
Article 15. Distribució de la jornada 3
Article 16 Hores extraordinàries. 3
Article 17. Vacances 3-4
Article 18. Permisos retribuïts. 4
Article 19. Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars. 4-5
Article 20. Suspensió del contracte de treball per maternitat. 5-7
Article 22. Permís per lactància. 7
Article 29. Increment salarial 8
Article 34. Pagues extraordinàries. 8
Article 35. Plus de nocturnitat 8
Article 36. Plus de vestuari 8
Article 37. Plus transport 9
Article 38. Plus festiu 9
Article 39. Plus d'idiomes 9
Article 40. Dietes i desplaçaments 9
Article 41. Roba de treball 9
Taules Salarials 2016 Annex 1 i 2 10-11
Taules Salarials 2017 Annex 1 i 2 12-13

Article 10. Grups professionals

Les categories professionals existents en el conveni col·lectiu anterior queden integrades en 5 grups professionals. Dintre de cada grup s'estableixen diferents nivells:

GRUP 1	
Nivell 1	Gerent
GRUP 2	
Nivell 1	Cap de Departament
Nivell 2	Comercial
GRUP 3	
Nivell 1	Oficial Administratiu/va 1ª
Nivell 2	Oficial Administratiu/va 2ª
Nivell 3	Oficial Administratiu/va
GRUP 4	
Nivell 1	Coordinador/a
Nivell 2	Ajudant de Coordinació
GRUP 5	
Nivell 1	Hoste/essa
Nivell 2	Promotor/a, personal d'acolli.
Nivell 3	Personal de suport

Article 14. Jornada.

La jornada laboral serà de 1.736 hores anuals de treball efectiu.

Article 15. Distribució de la jornada.

Les empreses podran decidir distribuir irregularment la jornada durant l'any d'acord amb l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors amb respecte absolut al descans diari i setmanal regulats a l'Estatut dels Treballadors. La jornada de treball serà l' establerta en el calendari laboral, que es confeccionarà durant els tres primers mesos de l'any. El calendari es pactarà tenint en compte les següents consideracions:

a) Es respectarà el descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. Com a regla general, el descans mínim setmanal serà de dos dies consecutius.
b) La distribució inicial de la jornada podrà ser irregular tenint en compte raons econòmiques, organitzatives, tècniques i de serveis o producció, a l'efecte d'adaptar el més possible la distribució de la jornada a la estacionalitat dels serveis.
c) En els casos de distribució irregular de jornada per causa de serveis imprevistos, les parts fixaran de comú acord la jornada de la resta del calendari laboral anual, per a poder respectar les hores/any fixades en el present conveni.

Article 16. Hores extraordinàries.

El personal podrà realitzar voluntàriament hores extraordinàries per causes especials de terminis de gestió, absències imprevistes o qualsevol circumstància derivada de la naturalesa de l'activitat i de la feina a realitzar, amb respecte absolut al límit de vuitanta hores anuals. Aquestes hores podran compensar-se en temps lliure equivalent o, subsidiàriament, en l' import de l'hora ordinària més un 35%.

Article 17. Vacances.

El període de vacances anuals retribuïdes serà de vint-i-tres dies laborals.
Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de juny a setembre de cada any.

Els torns de vacances es pactaran, i s'inclouran en el calendari laboral que s'elaborarà durant els tres primers mesos de l'any.

Article 18. Permisos retribuïts.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
b) De 2 dies, o 4 mitges jornades, en els casos de naixement o adopció de fill, o accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització amb repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, dels quals 1 ha de ser laborable. Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament al efecte, el permís serà de quatre dies, dels quals 3 han de ser laborables. S'entendrà que hi ha hospitalització quan el pacient pernocti, com a mínim, una nit a l'hospital.
c) Tres dies laborables per la mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
e) Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens de formació reglada, previ avís i justificació.
f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.
g) Un dia de permís per matrimoni dels pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís serà de dos dies si el matrimoni es produeix fora de la província; 1 dia ha de ser el de la cerimònia i l'altra ha de ser l' immediatament anterior o posterior, a elecció del treballador/a.
h) Per a les treballadores embarassades, el temps indispensable i previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
i) Els treballadors/es tindran dret a 12 hores retribuïdes a l'any per a l'assistència o per l'acompanyament de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, a consultes mèdiques, previ avís i justificació. En el cas que es superin aquestes 12 hores, les hores de més tindran la consideració de recuperables a tots els efectes.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències, que una parella de dret. Per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes d'aquest apartat, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del Conveni, haurà de reunir els requisits establerts per la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família.

Article 19. Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars.

19.1. El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se

li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys.
Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.
19.2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant, permanent com a preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per acord entre empresa i treballador o representants dels treballadors, els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.
L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.
El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'estipulat en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.
No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 20. Suspensió del contracte de treball per maternitat.

20.1. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el

període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon.

Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o

successiva i sempre de forma ininterrompuda.
Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.
En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produeix els efectes, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins i tot quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.
Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent article sobre paternitat.
20.2. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicií la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 22. Permís per lactància.

22.1. Per a la lactància d'un fill menor de nou mesos els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, durant la qual podran absentar-se del lloc del centre de treball, que poden dividir en dues fraccions, i podrà ser concedit indistintament al pare o a la mare en el cas que ambdós treballin.
La dona, per la seva voluntat, expressada formalment anteriorment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies feiners amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat. En el supòsit de part múltiple, aquest permís s'incrementarà de forma proporcional. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.
22.2. En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del mateix, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix i a la seva opció tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa només un d'ells podrà exercitar aquests drets.
22.3. Qualsevol treballador que tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys, o una persona amb discapacitat psíquica,

física o sensorial sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
El mateix dret es reconeix a qui tingui a la seva cura un familiar de fins i tot segon grau de consanguinitat o afinitat que no exerceixi cap activitat retribuïda i que per raó d'edat, accident o malaltia estigui impossibilitada per valer-se per si mateix.
22.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 29. Increment salarial.

Pels anys 2014 i 2015 no hi ha cap increment salarial respecte a les taules salarials de 2013.
Per al 2016 s'incrementaran les taules salarials publicades de l'any 2013 en un 1%.
Per al 2017 , s'incrementaran les taules salarials de l'any 2016 en un 1%.
Aquests augments s'efectuaran sobre tots els conceptes de les taules del conveni, inclosos dietes i quilometratge.

Article 34. Pagues extraordinàries.

Tots els treballadors tindran dret a dues pagues extraordinàries l'any, equivalents cada una d'elles a l'import de trenta dies del seu salari base segons annex, anomenades juny i Nadal, i que s'abonaran per les empreses el 30 de juny i el 31 de desembre respectivament.
Si el temps de serveis del treballador a l'empresa és inferior a l'any, s'abonaran proporcionalment als serveis prestats.
Per al personal dels grups 4 i 5, es prorratejarà el pagament d'ambdues de forma diària.

Article 35. Plus de nocturnitat.

Aquest s'abonarà quan la prestació de serveis es realitzi entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, i consistirà en un 20% del salari base que correspongui a cada categoria segons les taules salarials de l'annex. Quan la jornada no sigui complerta, s'abonarà a raó de les hores efectivament treballades en horari nocturn.

Article 36. Plus de vestuari.

Aquest s'abonarà al personal englobat en els grups professionals 4 i 5, i consistirà en una quantitat per dia laborable, quedant recollida aquesta quantitat en les taules annexes 1 i 2. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de vestuari s'abonarà igualment complert, ja que no té la consideració de salari, és una quantitat de caràcter indemnitzatori per les despeses originades al treballador com a

conseqüència de la neteja i manteniment del vestuari.

Article 37. Plus transport.

Per suplir les despeses dels treballadors en desplaçar-se des del seu domicili al centre de treball i viceversa, s'abonarà a tots els treballadors una quantitat per dia laborable, quedant recollida aquesta quantitat a les taules annexes 1 i 2. Quan la jornada no sigui complerta, el plus de transport s'abonarà igualment complert, ja que no té la consideració de salari, és una quantitat de caràcter indemnitzatori per les despeses originades en el transport diari.

Article 38. Plus festiu.

Per al personal inclòs en els grups 4 i 5 s'abonarà aquest plus quan la prestació de serveis es realitzi dintre dels catorze dies festius oficials d'acord amb el calendari laboral anual, i consistirà en un 20% del salari base que correspongui a cada categoria segons les taules salarials de l'annex. Quan la jornada no sigui complerta, s'abonarà a raó de la jornada efectiva de treball en dia festiu.

Article 39. Plus d'idiomes.

Per al personal inclòs en els grups 1, 2 i 3, s'abonarà un plus d'idiomes consistent en el 15% del salari base, quan per raó de la seva feina utilitzin idioma estranger durant al menys un 60% de la seva jornada de treball efectiva.

Article 40. Dietes i desplaçaments.

Als treballadors que, per raó de la feina, hagin de desplaçar-se fora de la localitat del centre de treball o del seu domicili, i hagin de realitzar menjars o pernoctar, se'ls abonaran en concepte de dietes i locomoció les despeses efectivament realitzades, que podran ser substituïdes a discreció de les empreses per l'abonament dels imports recollits en la taula annexa.

Article 41. Roba de treball.

L'empresa subministrarà als treballadors dels grups 4 i 5 que ho necessitin per al desenvolupament de la seva feina els uniformes i tot el material necessari per a realitzar l'acte de que es tracti, essent obligatori per aquests treballadors el seu ús. Els uniformes també podran ser proporcionats per l'empresa client en el cas que el servei contractat així ho requereixi. La roba de treball serà adequada i conforme a la normativa de prevenció de riscos laborals.
El treballador al que li sigui entregada roba de treball per a accions concretes té l'obligació de retornar-la en les mateixes condicions que l'ha rebuda; del contrari, l'empresa podrà rescabalar-se econòmicament, excepte en aquells casos en que el dany produït al vestuari sigui per causa no imputable al treballador.

Taules Salarials 2016

Annex 1

Any 2016

Increment Salarial art. 29 Conveni Increment del 0,5%

Taules Salarials contractes superiors a 5 dies

* SBM: Salari base mes; PJ: Paga Juny; PN: Paga Nadal; PTPT: Plus TPT

	SBM	PJ	PN	PTPT	
Grup d1 (gerent)	1.384,22	1.384,22	1.384,22	116,96	
Grup 2					
Nivell 1 (Cap Departament)	1.121,56	1.121,56	1.121,56	116,96	
Nivell 2 (Comercial)	1.082,13	1.082,13	1.071,42	116,96	
Grup 3					
Nivell 1 (of. Adm. 1ª)	1.030,58	1.030,58	1.030,58	116,96	
Nivell 2 (of. Adm. 2ª)	1.006,11	1.006,11	1.006,11	116,96	
Nivell 3 (aux. adm.)	785,74	785,74	785,74	116,96	

* SBM: Salari base mes; PJ: Paga Juny; PN: Paga Nadal;PVD: Plus vestuari dia; PTPTD: Plus TPT dia

	SBM	PJ	PN	PVD	PTPTD
Grup 4					
Nivell 1 (coordinador/a)	1.124,28	1.124,28	1.124,28	3,50	3,83
Nivell 2 (aj. De coordin.)	982,6	982,6	982,6	3,50	3,83
Grup 5					
Nivell 1 (hoste/essa)	797,79	797,79	797,79	3,50	3,83
Nivell 2 (promotor/a, personal d'acollida)	658,92	658,92	658,92	3,50	3,83
Nivel 3 (pers. De suport)	658,92	658,92	658,92	3,50	3,83

Annex 2 - 2016

Taules Salarials contractes inferiors a 6 dies

* SBD: Salari base dia; PPPED: PPP Extra dia; PVD: Plus vestuari dia; PTPTD: Plus TPT dia

	SBD	PPPED	PVD	PTPTD	
Grup 4					
Nivell 1 (coordinador/a)	51.08	8,39	3.50	3,83	
Nivell 2 (aj. de coordinació.)	44.62	7,35	3.50	3,83	
Grup 5					
Nivell 1 (hoste/essa)	37,97	6,24	3.50	3,83	
Nivell 2 (promotor/a, personal d'acollida)	24,49	4,03	3.50	3,83	
Nivell 3 (pers. de suport)	21,67	3,62	3.50	3,83	

Dietes i desplaçaments

Mitja dieta		15,73	
Dieta complerta			
Nacional	Sense pernoctació	34.23	
	Amb pernoctació	68.46	
Internacional	Sense pernoctació	62,94	
	Amb pernoctació	119.60	

Locomoció: 0,23 el quilòmetre

Taules Salarials 2017

Annex 1

Any 2017

Increment Salarial art. 29 Conveni Increment del 0,5%

Taules Salarials contractes superiors a 5 dies

* SBM: Salari base mes; PJ: Paga Juny; PN: Paga Nadal; PTPT: Plus TPT

	SBM	PJ	PN	PTPT	
Grup d1 (gerent)	1.398,06	1.398,06	1.398,06	118,13	
Grup 2					
Nivell 1 (Cap Departament)	1.132,78	1.132,78	1.132,78	118,13	
Nivell 2 (Comercial)	1.092,96	1.092,96	1.092,96	118,13	
Grup 3					
Nivell 1 (of. Adm. 1ª)	1.040,89	1.040,89	1.040,89	118,13	
Nivell 2 (of. Adm. 2ª)	1.016,17	1.016,17	1.016,17	118,13	
Nivell 3 (aux. adm.)	793,60	793,60	793,60	118,13	

* SBM: Salari base mes; PJ: Paga Juny; PN: Paga Nadal;PVD: Plus vestuari dia; PTPTD: Plus TPT dia

	SBM	PJ	PN	PVD	PTPTD
Grup 4					
Nivell 1 (coordinador/a)	1.135,52	1.135,52	1.135,52	3,54	3,87
Nivell 2 (aj. De coordin.)	992,42	992,42	992,42	3,54	3,87
Grup 5					
Nivell 1 (hoste/essa)	805,77	805,77	805,77	3,54	3,87
Nivell 2 (promotor/a, personal d'acollida)	665,51	665,51	665,51	3,54	3,87
Nivel 3 (pers. De suport)	665,51	665,51	665,51	3,54	3,87

Annex 2 - 2017

Taules Salarials contractes inferiors a 6 dies

* SBD: Salari base dia; PPPED: PPP Extra dia; PVD: Plus vestuari dia; PTPTD: Plus TPT dia

	SBD	PPPED	PVD	PTPTD	
Grup 4					
Nivell 1 (coordinador/a)	51,59	8,48	3,54	3,87	
Nivell 2 (aj. de coordinació.)	45,14	7,43	3,54	3,87	
Grup 5					
Nivell 1 (hoste/essa)	38,35	6,30	3,54	3,87	
Nivell 2 (promotor/a, personal d'acollida)	24,74	4,07	3,54	3,87	
Nivell 3 (pers. de suport)	21,89	3,65	3,54	3,87	

Dietes i desplaçaments

Mitja dieta		15,88	
Dieta complerta			
Nacional	Sense pernoctació	34,57	
	Amb pernoctació	69,14	
Internacional	Sense pernoctació	63,57	
	Amb pernoctació	120,80	

Locomoció: 0,23 el quilòmetre

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcugt.cat

TROBAREU

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, 3a i 4a Planta 08001 Barcelona Tel. **93 304 68 06/04/03** Fax 93 304 68 34 **fesmc@catalunya.ugt.org**	**Assessoria laboral de FeSMC-UGT** Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta 08001 Barcelona Tel. **93 304 68 06** Fax 93 304 68 34 **asesores.fesmc@catalunya.ugt.org**

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – UGT de Catalunya
Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/04/03
Fax 304 68 34
www.fesmcugt.cat

AFILIACIÓ

Dades personals

Nom complet .....
Domicili particular .....
Població .....C.P. .....
Telèfon fixe..... Telèfon mòbil.....

Dades laborals

Empresa on treballa .....
Adreça.....
Població .....C.P. .....
Telèfon .....

Quota sindical

Domiciliació bancària .....
Número de compte.....
(IBAN)
Banc o caixa d' estalvis .....

A ..... Data .....

Signatura de conformitat .....

Les dades de caràcter personal s'incorporaran a un fitxer responsabilitat d'Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT de Catalunya), inscrit a l'Agència Espanyola de Protecció de dades, amb la finalitat de gestionar l'acció sindical i enviar-te informació sobre els serveis i activitats que realitza la UGT de Catalunya. Les teves dades seran proporcionades a organitzacions directament relacionades amb la UGT de Catalunya. També a la Caixa de Resistència de la UGT de Catalunya, si has optat per aquesta. Podràs exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició dirigint-te a la Central de Dades d' UGT de Catalunya, al seu domicili de Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona. A la teva sol·licitud hauràs d'indicar quin dret desitges exercitar, el teu domicili a efectes de notificació, data i signatura, i adjuntar una còpia del teu DNI.

En cas que et donis de baixa com afiliat, autoritzes rebre informació sobre els serveis i activitats que realitza la UGT de Catalunya.
○SÍ ○NO

Data .....Signatura de conformitat .....

Fotocopiar aquesta fitxa i remetre a l'adreça dalt indicada.

o

Escanejar aquesta fitxa i remetre per correu electrònic a: fesmc@catalunya.ugt.org

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sindicat d' Oficines

Rambla del Raval, 29-35, 3ª i 4ª planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 6806/04/03**
Fax 93 304 68 34

fesmc@catalunya.ugt.org

www.fesmcugt.cat