CVE-DOGC-A-21109117-2021

DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

RESOLUCIÓ TSF/1122/2021, de 22 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu Interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya, subscrit en dates 28 de desembre de 2020 i 8 de març de 2021, en representació dels treballadors per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i en representació de la part empresarial per la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (ConfeCat), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 22 de març de 2021

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la industria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

Vigència des de l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2021

Capítol 1

Determinació de les parts

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya es pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya

d'una part, i de l'altra, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO).

Capítol 2

Àmbit d'aplicació

Article 2

Ámbit funcional

1. El present Conveni col·lectiu afecta i obliga a tots els establiments i empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, dedicats a alguna de les següents activitats:

a) Hostaleria.

b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria i els habitatges d'ús turístics a les que es refereix l'article 221-1 del Decret 75/2020, de 4 d'agost, de turisme de Catalunya.

c) Restauració.

d) Càtering.

e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencs i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria.

f) Salons recreatius.

g) Billars.

2. Als efectes de la seva inclusió en l'àmbit funcional d'aquest Conveni:

a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.

b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.

c) Són de restauració les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local.

d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.

e) Igualment es consideren de restauració, els establiments i/o locals de qualsevol tipus, amb degustació (cafeteria, granges, llibreries, etc.), l'activitat preponderant dels quals sigui la venda al públic de menjars i begudes consumides en el mateix local o terrassa.

3. Es consideren serveis extraordinaris a hostaleria aquells que per la seva breu durada, caràcter irregular, nombre de comensals o de clients (referits només a banquets, convencions, coffee breaks, còctels i similars) hi intervenen treballadors/ores de plantilla o contractats especialment per a l'esdeveniment.

Als efectes anteriors, els treballadors/es especialment contractats, percebran com compensació econòmica la prevista en els annexos de serveis extraordinaris.

4. El present Conveni col·lectiu també afecta a les empreses i establiments de casinos, pizzeries a domicili,

CVE-DOGC-A-21109117-2021

càmpings i ciutats de vacances i paradors als que no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

Article 3

Ámbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses i persones treballadores, ubicats a les províncies de Barcelona, Girona i Tarragona.

Article 4

Ámbit personal

El Conveni afectarà a tots els treballadors/res que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3 descrits anteriorment, amb excepció dels compresos en els articles 1r.3.c) i 2n.1.a) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 5

Ámbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2020, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Durada

La durada serà de dos anys: des del dia 1 de gener de 2020 fins el dia 31 de desembre de 2021, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió

A partir del 31 de desembre de 2021, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts legitimades per a això.

La denúncia es podrà efectuar dintre dels 90 dies immediatament anteriors a la data de venciment inicialment pactada.

Capítol 3

Clàusules generals

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria vigent a cada moment (en endavant ALEH) en relació amb les matèries en aquest establertes.

Amb caràcter supletori i en el que no està previst en les disposicions contemplades en l'apartat anterior, s'aplicarà el Text Refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Real decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com les demés disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant, sense perjudici del que pugui establir-se mitjançant pactes d'empresa.

Això no obstant, no seran compensables ni absorbibles els complements personals o de lloc de treball, llevat de pacte en contrari, que se celebrarà per escrit.

Article 8

Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Totes les condiciones establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament entre empresaris i treballadors/ores que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que es declarés la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatius, d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

En cas de desacord les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà d'aplicació, en el seu cas, i als efectes que no es produeixi un buit normatiu, el previst en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre

Article 10

Publicitat

Es considera convenient que en el tauler d'anuncis o en qualsevol dependència de l'empresa utilitzada per la representació legal dels treballadors/ores i per la deguda informació i coneixement d'aquests, es tingui exposada i a disposició dels mateixos una còpia del present Conveni col·lectiu.

Article 11

Comissió paritària i conflictes col·lectius

1. En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada proporcionalment a la seva representació a la Comissió negociadora del Conveni, per cinc representants pertanyent a l'organització empresarial i cinc a les organitzacions sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

De les persones designades per formar l'esmentada Comissió s'escollirà un president i un secretari pertanyent a cada una de les parts, alternant-se anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Sense perjudici de què la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president tindrà caràcter moderador i ordenador de les sessions, mentre que les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la clàusula de inaplicació de les condicions de treball regulades als articles 35 i 44 del present conveni.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció d'allò previst als articles 13è i 14è del present Conveni.

També coneixeran i resoldran els errors materials que poguessin existir a la classificació i quantificació dels nivells salarials.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1r, 08003 Barcelona, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de l'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), la Rambla del Raval, 29–35 planta 4a, 08001 Barcelona i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16 2a planta: 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat

b) Intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària realitzarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

2. Conflictes col·lectius

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació del present Conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/ores i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre tots aquells problemes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol 4

Organització del treball

Article 12

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir a la empresa un nivell adequat de productivitat basat en la

CVE-DOGC-A-21109117-2021

utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/res tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el que està relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 13

Mobilitat funcional

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional en el si dels grups professionals establerts en l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria (ALEH) vigent en cada moment.

Exerciran de límit per a la mateixa els requisits establerts a l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i la idoneïtat i aptitud necessàries per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a l'esmentat treballador/ora.

Als efectes d'aquest article s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/ora tingui el nivell de formació o experiència requerida.

Als treballadors/ores objecte de tal mobilitat els hi seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors/ores, si n'hi haguessin, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, venint-se obligades les empreses a facilitar-la.

Capítol 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 14

Classificació en grups professionals

Els treballadors/ores seran classificats en un grup professional, se'ls hi assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadrarà en una determinada àrea funcional amb el que es preveu a l'ALEH.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

Els grups professionals i llocs de treball als que es refereix l'ALEH són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tot i cadascun d'ells.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors els hi assignen.

Article 15

Adaptació dels grups professionals

Si és necessària, s'efectuarà, una adequació dels grups i llocs de treball previstos en anteriors Convenis col·lectius d'Hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord laboral d'àmbit estatal vigent en cada moment per al sector de l'Hostaleria.

Per tal de facilitar l'aplicació de la taula de correspondències, en els contractes de treball haurà de figurar el lloc de treball, nivell retributiu i el grup corresponent a aquest

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Capítol 6

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 16

Ingressos a l'empresa

1. Per acord entre el treballador/ora i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

2. Quan s'acordi la polivalència funcional o realització de funcions pròpies de dos o més grups, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que exerceixin durant major temps.

Article 17

Períodes de prova

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria vigent a cada moment.

El període de prova que podrà concertar-se en els contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna, per temps indefinit, fixa o fixa discontinua, o de duració temporal o determinada, haurà de subscriure's sempre per escrit i amb subjecció als límits de duració màxima següents:

Durada del contracte	**Grups professionals i àrees funcionals**		
	Grup primer de totes les àrees i grup segon de l'àrea cinquena	**Grup segon de totes les àrees excepte de l'àrea cinquena**	**Grup tercer de totes les àrees**
Per temps indefinit, tant ordinaris com fixes discontinus.	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a tres mesos	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins tres mesos	60 dies	30 dies	15 dies

Els dies fixats es computaran sempre com naturals.

En els contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius, que no els hi correspongui un dels grups i categories professionals de les referides a l'Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'Hostaleria vigent, el període de prova podrà ser de sis mesos de duració, sempre que es tracti de contractes de duració indefinida, fixa o fixa discontinua, o de quatre mesos en els de duració determinada o temporal.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o la treballadora hagi ja ocupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre i quan l'hagués superat.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment, que afectin al treballador/a durant el període de prova, no interrompran el còmput d'aquest tret que es produeixi acord exprés i escrit entre ambdues parts, bé al subscriure's el contracte de treball, bé en el moment de concórrer alguna de les situacions referides en el present article.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Seran d'aplicació al període de prova les normes comunes següents:

a) La empresa i el treballador o la treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

b) Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs, sense preavís ni cap indemnització.

c) Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador/ora a la empresa.

Article 18

Dimissió i termini de preavís

1. El treballador/ora que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de fer-ho conèixer a l'empresa, amb una antelació de:

a) Dos mesos, si ostenta qualsevol de les categories professionals que figuren en els nivells retributius 1 i 2 de les diverses taules salarials.

b) Quinze dies si ostenta una categoria professional diferent a les anteriors, llevat que l'empresa tingui una plantilla inferior a onze treballadors/es, inclòs el dimissionari, en què el termini de preavís serà d'un mes.

2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de manca de pagament o retard continu de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador/ora sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltessin per cobrir el termini de preavís.

4. Havent rebut avís dins dels terminis esmentats, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i demés conceptes meritats pel treballador/ora.

5. Complert el preavís, la manca de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellat el dret del treballador/ora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el pagament, amb el límit del nombre de dies de preavís, sense perjudici de l'interès de demora fixat al Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador/ora abans de finalitzar el període del preavís, haurà d'abonar al treballador/ora el salari corresponent fins la finalització del termini del preavís.

7. Llevat de pacte en contrari, el treballador/ora no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavís.

Article 19

Ascensos

Per a les vacants que es produeixin a l'empresa, els treballadors/res de lloc de treball immediat inferior tindran preferència per a cobrir-les, sempre que portin acomplint-la un mínim de 6 (sis) mesos i superin la prova de capacitat.

La prova de capacitat serà controlada per l'empresa i pels representants dels treballadors/es d'aquella. En cas de desacord caldrà atenir-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 20

Excedències

1. Excedència voluntària

CVE-DOGC-A-21109117-2021

a) Els treballadors/ores afectats/ades pel present Conveni podran sol·licitar l'excedència voluntària quant faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies abans de la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i 15 (quinze) dies si és inferior a aquest termini.

b) Reserva de lloc de treball per tenir cura de fills i familiars.

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 de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre la 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 els paràgrafs anteriors, el període de durada 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 generen 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 dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi a què, si és el cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

c) Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades en l'apartat a) anterior, el treballador/ora haurà de cobrir un nou període, de almenys quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

d) El treballador/ora haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudiment de l'excedència voluntària amb trenta dies naturals. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada d'aquesta.

e) Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/ora, l'empresa lliurarà al treballador/ora un comunicat el que s'autoritzarà la situació d'excedència voluntària pel període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits per tal que aquesta procedeixi i, en cas de no contestar dins el termini esmentat, es considerarà per acceptada.

2. Excedència forçosa

Es regirà pel que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/ores que resultin designats o elegits per càrrecs públics que impedeixin la assistència al treball. Resten inclosos dintre d'aquest supòsit els càrrecs sindicals de representació de nivell comarcal, provincial o autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb el que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a la seva efectivitat, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

Capítol 7

Contractació

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 21

Contractes formatius

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'article 11 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, normativa de desenvolupament i al que específicament estableix l'ALEH.

21.1. Contracte de treball en pràctiques

Aquest contracte de treball podrà concertar-se amb els o les que estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, d'acord amb la lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per l'exercici professional, dintre dels terminis legalment establerts següents a la finalització dels corresponents estudis, d'acord amb les següents regles:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o formació cursats, podent ser objecte del present contracte en l'àmbit de l'ALEH les contractacions realitzades per a ocupar llocs de treball dels grups professionals primer i segon de qualsevol de les àrees funcionals.

b) Així mateix podran ser objecte d'aquest contracte els llocs de treball de Direcció o Gerència que no ocupin funcions per les quals els correspongui alguna de les categories professionals recollides en el corresponent article de l'ALEH vigent.

c) El contracte en pràctiques haurà de formalitzar-se sempre per escrit, fent-se constar expressament la titulació del treballador o treballadora, la duració del contracte i el lloc o llocs de treball a ocupar durant les pràctiques.

d) La duració mínima inicial del contracte no serà inferior a sis mesos. Si el contracte en Pràctiques s'hagués concertat per una duració inferior a la màxima legalment establerta, les parts podran acordar fins a tres pròrrogues del mateix, sense que la duració total del contracte pugui excedir de la citada duració màxima. En cap cas la duració de cada pròrroga podrà ser inferior a la duració mínima del contracte legalment establerta. A les activitats estacionals la duració del contracte podrà interrompre's al termini del període d'activitat i restablir-se quan es reprengui la mateixa, sempre dintre de les limitacions temporals establertes.

Les situacions de incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acollida, risc durant la lactància i paternitat no interrompen el còmput de la durada del contracte.

e) A la terminació del contracte l'empresa haurà de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el que consti la duració de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells.

Les empreses assumeixen el compromís de fomentar la contractació indefinida dels treballadors i treballadores contractats a l'empara d'aquesta modalitat de contracte formatiu que hagin esgotat la durada màxima legalment

A aquests efectes, el període de pràctiques desenvolupat es considerarà entre els mèrits que l'empresa ponderarà en els processos de cobertura de vacants i en la contractació, si escau, mitjançant la conversió dels contractes en pràctiques en contractes indefinits.

21.2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Aquest contracte de treball tindrà per objecte l'adquisició de la qualificació professional dels treballadors/ores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu, i es podrà celebrar amb aquells treballadors i treballadores, tal com estigui establert legalment, i d'acord amb els criteris següents:

a) En l'àmbit d'aplicació de l'ALEH podrà celebrar-se aquesta modalitat contractual per a l'acompliment de les funcions i tasques pròpies de les categories professionals següents: recepcionista, conserge, administratiu/iva, relacions públiques, comercial, cuiner/era, reboster/era, cambrer/era, barman/barwoman, sumiller/era, cambrer/era de pisos, especialista de manteniment, tècnic i especialista de servei, tret que el seu acompliment requereixi un dels títols pels que habilita el contracte en pràctiques, cas en el que haurà de realitzar-se la contractació formativa a l'empara d'aquesta modalitat. La categoria professional de referència del treballador o treballadora, amb caràcter general, durant tota la vigència del contracte per a la formació serà una de les anteriorment relacionades, a la qual s'afegirà l'expressió en formació.

b) Aquests contractes només podran realitzar-se en treballadors/ores majors de 16 i menors de 25 anys,

CVE-DOGC-A-21109117-2021

podent-se acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors/ores que cursin formació professional del sistema educatiu. La durada màxima d'aquests contractes és la següent:

Àrea funcional	Durada màxima
Primera	18 mesos
Segona	24 mesos
Tercera	18 mesos
Quarta	12 mesos
Cinquena	18 mesos
Sisena	18 mesos

c) Si el contracte per a la formació s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima establerta en aquest Acord, les parts podran acordar fins a dues pròrrogues, sense que la durada total del contracte pugui excedir dels referits períodes màxims assenyalats en l'apartat anterior. La durada mínima del contracte no serà inferior a sis mesos.

d) No regirà el termini màxim establert en l'apartat anterior quan el contracte es concerti amb una persona amb discapacitat o pertanyent a un col·lectiu en situació d'exclusió social, de conformitat amb el previst en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, en aquest cas aquesta duració màxima podrà ser de fins a tres anys, tenint en compte el tipus o grau de discapacitat i les característiques del procés formatiu a realitzar. En aquests supòsits, es podran concertar fins a tres pròrrogues del contracte, sense que la duració total del contracte pugui excedir de tres anys de duració.

e) El treballador/ora haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a la que es refereixi la disposició addicional 5a de la L.O 5/2002 de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre l'esmentada formació a la pròpia empresa quan a la mateixa disposes de les instal·lacions i el personal adients als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional en els terminis previstos a l'esmentada Llei Orgànica, sens perjudici de la necessitat, en el seu cas, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada.

Serà d'aplicació l'establert legalment quan es tracti de treballadors o treballadores que no haguessin finalitzat el cicle educatiu obligatori o d'un treballador o treballadora amb discapacitat psíquica.

f) El temps dedicat a formació teòrica serà l'establert legalment i la seva distribució es fixarà en el corresponent contracte, en règim d'alternança o concentrant-lo en un o diversos períodes del contracte, fins i tot en el període final del mateix.

g) A la terminació del contracte per a la Formació, l'empresa haurà de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el qual consti la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica adquirit. Per a això haurà de mantenir una adequada coordinació amb els centres que imparteixen la formació teòrica.

h) El període de prova d'aquests contractes no podrà ser superior a un mes. Si al terme del contracte per a la formació el treballador o treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova computant-se la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

i) A fi d'afavorir la vinculació amb caràcter estable en l'empresa dels treballadors/ores amb contractes per a la formació, s'estableix que per cada contracte per a la formació que es converteixi en indefinit el nombre màxim de treballadors/ores per a la formació per centre de treball previst en l'article 7.2 del Reial decret 488/1998, de 27 de març, s'incrementarà a l'any següent amb altre contracte per a la formació.

j) La situació d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, interromprà el còmput de la duració del contracte.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

k) La forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes serà la següent:

En el 1r any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

En el 2n any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

En el 3r any de contracte (supòsit de l'apartat d): el salari mínim interprofessional més un increment del 50%.

En tots els casos, el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat.

El temps dedicat a la formació teòrica en aquests contractes no podrà ser inferior al 25% de la jornada pactada en Conveni durant el primer any o el 15% durant el segon i tercer any.

La distribució del temps dedicat a aquesta formació teòrica s'establirà individualment en el contracte de treball.

Article 22

Contractació de primer treball en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen els llocs de treball per als treballadors/ores que accedeixin al seu primer treball en el sector o es trobin mancant d'experiència professional.

Aquelles empreses que durant la vigència del Conveni presentin expedients de regulació d'ocupació en sol·licitud de rescissió o de suspensió de contractes no podran contractar treballadors/ores que reuneixin les circumstàncies referides per aquest lloc de treball.

S'estipula que la permanència en l'esmentat lloc de treball dels treballadors/res contractats serà com a màxim de dotze mesos.

Un cop complert aquest període passaran a ocupar la categoria superior, la funció de la qual exerceixen.

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi la categoria esmentada.

Per aquests llocs de treball s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: nivell 5 bis.

Tarragona: nivell 7 bis.

Girona: nivell 7 bis.

Article 23

Contractes de fixos-discontinus

1. El contracte per temps indefinit fix-discontinu es concertarà per realitzar treballs que tinguin caràcter de fixos-discontinus, que no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

2. Els treballadors/ores fixes-discontínus seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents a l'empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat.

La crida al treballador/ora s'efectuarà mitjançant carta certificada amb avís de rebuda o per correu electrònic amb 10 dies laborals d'antelació a l'inici de la prestació del servei. Davant la falta de crida per part de l'empresa, el treballador/ora podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, iniciant-se el termini per aquest, des del moment en el que tingués coneixement de la falta de convocatòria. La incompareixença del treballador/ora a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un treballador/ora fix-discontinu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies de treball efectiu, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les esmentades despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris d'anada i tornada en tren o en autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 euros (vint euros) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

3. Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model establert i en aquest haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com la forma i ordre de crida establert anteriorment i fent constar igualment la jornada labora estimada i la seva distribució horària.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

4. Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus de temps parcial. És a dir, amb jornades diàries inferiors a la d'un treballador/ora a temps complert d'acord amb les següents condicions:

a) Els contractes de fixos-discontinus, a temps parcial, podran realitzar hores complementàries en nombre no superior al 30% de la jornada ordinària contractada, excepció feta per aquells contractes fixos-discontinus a temps parcial, la jornada dels quals sigui inferior a 25 hores/setmana.

b) En el contracte de fix-discontinu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en que el treballador/ora haurà de prestar serveis.

c) En tot cas, els treballadors/ores fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/es fixos a temps complet.

5 . Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/res fixos-discontinus dels territoris de Maresme, Tarragona i Girona podran acumular mig dia del descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a quatre mesos en les empreses d'estacionalitat turística. Per a portar a terme aquesta acumulació caldrà que es realitzi per escrit i a petició del treballador/ora que vulgui sol·licitar-lo. No podent realitzar l'acumulació si no és el treballador/ora qui ho sol·liciti i que s'acordi expressament amb el mateix i amb els RLT si els hagués.

6. Els drets econòmics derivats d'aquest tipus de contractes que depenguin del temps de servei, es computaran per les permanències de treball efectiu de manera que, en cap cas, computaran els períodes de suspensió del contracte.

Article 24

Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre i quan les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

En els contractes celebrats sota la modalitat de a temps parcial, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes contemplats en l'article 17 d'aquest Conveni col·lectiu.

No obstant això, quan aquests contractes se celebrin per a la prestació de serveis que no es vagin a realitzar tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar trenta dies de treball efectiu, quan siguin per temps indefinit, o vint dies de treball efectiu quan siguin de durada determinada.

Article 25

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció.

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2005, de 23 d'octubre, la durada màxima dels contractes eventuals per circumstàncies de la producció podrà ser de fins a 12 (dotze) mesos treballats dins d'un període de 18 (divuit) mesos.

Per a la realització dels serveis extraordinaris podrà utilitzar-se igualment el contracte eventual per circumstàncies de la producció de durada inferior a quatre setmanes. El salari d'aquests serveis es regirà pel que es disposa en els corresponents annexos.

2. Contractes d'interinitat

Els treballadors/ores que ingressin a l'empresa expressament per a cobrir l'absència obligada d'un treballador/ora fix, tindran caràcter d'interins, havent d'establir sempre per escrit el nom del treballador/ora substituït i les causes que motiven la seva substitució.

Seran treballadors/ores fixos amb caràcter indefinit, amb independència del període de prova, tots els que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador/ora fix que no s'incorpori al seu lloc de treball un cop finalitzat el termini legal o reglamentàriament establert que va motivar l'esmentat contracte d'interinitat.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 26

Contractació de treballadors/ores amb discapacitat

S'estarà al que disposa al Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, del Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, i al Decret 86/2015, de 2 de juny per a la integració social dels minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat a empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes a l'article 1.1 del Reial decret 364/2005.

Article 27

Final de contracte

S'estableix una indemnització de entre 8 (vuit) i 12 (dotze) dies de salari per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb la disposició transitòria octava del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

L'esmentada indemnització s'abonarà junt amb la liquidació per saldo i quitança.

Capítol 8

Temps de treball

Article 28

Jornada de treball

A) La jornada màxima anual serà de 1791 hores de treball efectiu durant els dos anys de vigència de conveni equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

B) La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

a) Continuada: es disposarà d'un descans de 20 (vint) minuts que es computaran com jornada de treball amb caràcter general en qualsevol jornada superior a cinc hores. Si aquest temps de descans fos utilitzat per a realitzar algun menjar, podrà ampliar-se pel temps indispensable entenent-se que quan sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials serà a càrrec del treballador/ora, qui haurà de recuperar-lo al final de la jornada.

b) Partida: els torns tindran un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja.

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/ores estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments que les necessitats del servei ho permetin

c) Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball:

Només per a les zones d'afluència turística que a continuació es delimiten:

Pirineus i Pre-Pirineus.

Costa Daurada.

Maresme.

Província de Girona.

1.- Mentre durin les condicions pactades en aquest article 28 apartat c) l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

La reducció del descans afectarà als grups professionals i dels llocs de treball de les àrees funcionals segona i tercera del text refós de l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

La decisió de reduir el descans entre jornada i jornada es posarà amb 14 dies d'antelació en coneixement previ a la seva execució als treballadors/ores afectats i a la representació legal dels treballadors/as (RLT) argumentant les raons organitzatives o de producció que duen a prendre semblant mesura.

La reducció del descans entre jornada i jornada no afectarà en cap cas a : els treballadors/ores menors de 18 anys, els treballadors/ores discapacitats, als treballadors/ores nocturns en els termes de l'apartat 1 de l'article 36 de l'Estatut dels treballadors, a les treballadores embarassades, als qui tinguin un contracte de formació, als treballadors/ores amb reducció de jornada per guarda legal.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/ores si no hagués RLT.

2.- Polivalència funcional:

Mentre durin les condicions pactades en l'article 28 apartat c) i de conformitat amb la Classificació professional de l' ALEH s'estableix la polivalència funcional només entre les categories professionals de cambrer/era de pisos (Àrea 4, grup 2) i auxiliar de restauració moderna (àrea 3, grup 3). Aquesta última en cap cas podrà exercitar-se al revés. Quan es doni aquesta circumstància el cambrer/era de pisos percebrà pel temps que realitzi aquesta funció el sou del nivell salarial superior. Quan es produeixi aquesta situació de polivalència s'informarà prèviament als RLT.

Igualment es podrà establir polivalència funcional entre l'ajudant de cambrer (àrea 3, grup 3) i l'ajudant de cuina (àrea 2, grup 2). Per a la seva implementació en l'empresa serà necessari l'acord entre la RLT i la Direcció d'aquella.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/ores si no hagués RLT.

3.- Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 29

Descans setmanal

Els treballadors/ores afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 (dos) dies sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o es pogués pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

Les empreses procuraran que els treballadors/es que no tinguin un dia fix per a gaudir del seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

Article 30

Vacances

1.- El personal afectat pel present Conveni gaudirà de trenta dies naturals de vacances. Aquells que no portin encara un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es faran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.

2.- Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li corresponguès, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a que corresponguin.

3.- En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

4.- Les empreses tindran l'obligació de publicar, abans de l'1 de gener de cada any o als trenta dies de la seva obertura inicial, un calendari de vacances i de festes no recuperables. El calendari esmentat es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

En cas de desacord es sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.- Durant el període de vacances anuals els treballadors/ores percebran el salari establert en la corresponent taula del Conveni, més manutenció, més l'antiguitat consolidada, en cas de tenir-la. En el territori de Tarragona s'afegirà a l'esmentat salari el plus personal de manutenció, quan correspongui.

6.- A les empreses que continuïn amb el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, els treballadors/es percebran amb càrrec a l'empresa el salari fix o garantit corresponent a la seva categoria professional i, participant en el seu cas en el percentatge de servei, sigui substituït o no ho sigui, de tal manera que el personal amb salari inicial i garantit durant el període de vacances, percebrà, amb càrrec a l'empresa, el salari garantit corresponent a la seva categoria professional i participarà en el percentatge de servei si el salari inicial més l'esmentada participació excedís el salari garantit i només per l'import en el qual excedís. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, substituís el personal de vacances, la seva retribució total serà a càrrec de l'empresa.

Article 31

Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió en sol·licitarà un informe previ sobre la seva composició a la representació legal dels treballadors/ores, la qual l'haurà d'emetre en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 20 de febrer de cada any.

En el supòsit d'obertura de nou centre de treball o d'activitat cíclica, el calendari laboral s'exposarà dins dels 30 dies següents de produir-se l'esmentada obertura o inici.

Article 32

Festes no recuperables

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/ora tindrà dret de gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si l'ha tingués, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en que quedarà absorbida. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència de que aquestes es fraccionin.

En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el que s'hi té dret.

Es respectarà qualsevol acord preexistent entre les empreses i els representants dels treballadors/ores.

Article 33

Llicències

Sense perjudici dels permisos i llicències contemplats en l'art. 37 del Estatut dels treballadors, el treballador/ora, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i per algun dels motius que a continuació s'exposen:

Per matrimoni del treballador/ora o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/ora haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/ora necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic.

Casaments de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/ora de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

Dos dies per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior. Per a tenir dret a aquesta llicència, la persona treballadora haurà d'acreditar una antiguitat mínima de 90 dies.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples. Quan el permís s'acumuli en jornades completes, el nombre de jornades a gaudir serà de 19.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, en és el cas, el que estableix aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir de l'acompliment dels nou mesos.

Article 34

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores no es tindran en compte a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, sens perjudici de la seva compensació com hores extraordinàries.

Igualment tindran la consideració d'obligatòries les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn. Si be en aquest cas si es tindran en compte pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir-les econòmicament.

El seu nombre no podrà ser superior a 80 (vuitanta) a l'any per treballador/a, sempre que s'abonin.

El seu valor serà el de l'hora ordinària i en cada centre de treball es negociarà si es compensa per una hora de descans o por la seva corresponent retribució en diners. En cas de desacord s'atendrà al que disposa la Llei.

Capítol 9

Condicions econòmiques

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 35

Retribució

1. La retribució estarà constituïda pel salari per cada nivell, segons s'indica en els corresponents annexos.

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, en el que hauran de figurar, entre d'altres dades legalment previst, els nivells retributius, antiguitat i grup professional del treballador/ora, així com la categoria de l'establiment, no sent preceptiva la firma del treballador/ora en els casos en que se efectuï el pagament mitjançant transferència bancària.

Retribucions any 2020: segons taules i annexos.

Retribucions any 2021: segons taules i annexos.

Les taules salarials pels anys 2020 i 2021 són les que s'indiquen a continuació en els annexos:

Annex A: Barcelona i Maresme

Annex B: Tarragona. A Tarragona es manté que les contractacions de treballadors/ores del nivell IV poden romandre al nivell retributiu VI durant un termini de quatre anys i la borsa d'hores per les empreses que obrin abans de Setmana Santa i mantinguin activitat després d'octubre.

Introducció de la categoria cap d'animació al nivell II retributiu, ja que actualment no està contemplat.

Annex C: Girona.

2. S'entén com a salari ordinari, el salari base, més l'antiguitat i manutenció, sense perjudici del que estableix l'article 8 del present conveni.

En el territori de Tarragona s'inclourà als conceptes anteriors el plus de personal de manutenció que figura als articles 38.3 del present Conveni col·lectiu, quan el treballador tingui dret a percebre'l.

3. Retribució a percentatge: les empreses que a 31 de desembre de 2007 vinguessin aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran, a menys que hi hagi acord en sentit contrari amb els representants legals dels treballadors/ores.

En l'esmentat sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fix, garantit) els establerts en la taula salarial publicada en el DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%. Els esmentat salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges en els que s'incrementin les taules salarials.

4. Complement per a cambrer/eres de pisos i mossos d'habitacions: al terme municipal de Barcelona, i a la comarca del Maresme, s'abonarà a les cambrers/eres de pisos i mossos d'habitacions un complement segons les quanties i exclusivament per als establiments que s'especifiquen en els annexos.

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals les cambrers/es de pisos i mossos d'habitacions siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial, i solament en l'excés del garantit.

Article 36

Antiguitat consolidada

A partir de l'1 de gener de 2008 es mantindran en concepte d'antiguitat consolidades les quanties per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2007, no sent aquestes absorbibles ni compensables. Les quanties en qüestió, es re valoritzaran amb els increments anuals del Conveni, inclòs el primer any.

Article 37

Premi de vinculació

A partir de l'1/1/2020 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació el següent:

Quan un treballador/ora de 50 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma o la dimissió voluntària de la persona treballadora, llevat que

CVE-DOGC-A-21109117-2021

aquesta sigui per accés a la jubilació o a una incapacitat permanent (total, absoluta i gran invalidesa) i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys de treball efectiu ininterromput que hagi romàs en l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats.

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats.

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats.

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats.

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats.

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats.

El càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador/ora afectat hi tingués dret.

Es respectarà qualsevol acord existent anterior entre les empreses i els representants dels treballadors/ores en matèria de càlcul.

Si a un treballador/ora li sobrevingués la mort en situació d'actiu en l'empresa, el premi esmentat correspondrà als seus hereus.

Article 38

Manutenció

1. El complement salarial per manutenció, quan es percep en espècie, és el que es fixa en les taules dels diferents annexos.

Tindran dret a l'esmentat complement aquells treballadors/res que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaboren menjars (restaurant, càtering, etc.).

La representació legal dels treballadors/ores vetllarà que el menjar tingui un caràcter variat per a evitar la monotonia.

Per els treballadors/ores que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls hi confeccionarà un menú dietètic previst pel metge de la Seguretat Social.

L'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie de l'esmentat plus correspondrà al treballador/ora, qui haurà de notificar-la per escrit a l'empresari i mantenir-la per un període mínim de tres mesos.

Queden exclosos de l'obligació d'abonament o prestació en espècie d'aquest complement els hotels que no tinguin estructura de cuina, no tenint treballadors/ores adscrit a tal secció i es limitin a servir esmorzar exclusivament als clients allotjats.

Així mateix també queden excloses de l'esmentat plus les persones treballadores no adscrites a la secció de bar, restaurants o cuines dels càmpings al que li és d'aplicació el present conveni. Aquells treballadors que amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni (data de publicació) rebessin l'esmentat plus el seguiran perceben com a condició més avantatjosa.

Aquest plus, de caràcter mensual, no és compensable ni absorbible, i es re valoritzarà anualment amb els increments del conveni establerts a les corresponents taules.

Article 39

Allotjament

Els treballadors/ores que fins l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu tenien dret a l'allotjament, el mantindran en els mateixos termes i quanties, i durant la vigència del present Conveni.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 40

Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/ores que a l'entrada en vigor del present Conveni el venien percebent, i en les mateixes quanties.

Article 41

Roba de treball

Les empreses tindran l'obligació de proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, adaptant l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. Per això, existeix l'obligació d'entregar uniforme per part de les empreses en els termes que estableix el present article. La quantia, duració i terminis de la qual es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa.

La conservació i neteja d'uniformes i roba de treball aniran a càrrec de les empreses, i de no ser així, la compensació per aquest concepte es fixarà segons les quanties que es detallen en els annexos.

La seva quantia es re valoritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts a l'article 35è, Retribució.

Article 42

Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprés entre les 10 (deu) de la nit i les 6 (sis) del matí, llevat que el salari s'hagi establert tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Article 43

Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors/ores (RLT) i la direcció de l'empresa podran establir el prorrateig de les gratificacions extraordinàries. En cas de no existir RLT, en el centre de treball, es restarà als acords subscrits entre empresari i treballador/ora.

Les empreses abonaran als treballadors/ores al seu servei una gratificació d'estiu i una altra de Nadal a raó d'una mensualitat del salari més l'antiguitat consolidada. Les referides gratificacions es meritaran per anualitats. A efectes de la meritació es considerarà que la paga d'estiu compren de l'1 de juliol al 30 de juny del següent any, i per la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre. Aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les gratificacions prorratejant-se el seu import en relació amb el temps treballat. Les dates d'abonament seran el 10 de juliol i el 22 de desembre respectivament.

De les gratificacions extraordinàries no es traurà cap import per el fet que el treballador/ora es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 44

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret a la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més allà del moment

CVE-DOGC-A-21109117-2021

en que resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari.

Capítol 10

Previsió social

Article 45

Malaltia i accident

El treballador/ora en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comú amb hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins un límit màxim de dotze mesos de duració.

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, la persona treballadora tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinzè dia, les establertes per la llei a càrrec de l'empresari. Del setzè al trentè, el 80% del salari, i del trenta-unè en endavant i fins a un màxim de dotze mesos de durada, el 100% de l'esmentat salari.

Article 46

Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors/ores, a partir del moment de l'alta a les empreses, la percepció de setze mil cinc-cents euros (16.500 euros) per ell mateix o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscs de mort, invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

S'estableix un termini de carència de 45 (quaranta-cinc) dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar la pòlissa escaient.

Capítol 11

Seguretat i higiene

Article 47

Seguretat i higiene

1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals

Els treballadors/ores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protecció enfront dels riscos laborals.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures que siguin necessàries per la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, i en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors/ores, actuació en casos d'emergència de risc greu

CVE-DOGC-A-21109117-2021

i imminent, així com de vigilància de la salut.

2. L'acció preventiva

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, tenint-se que actualitzar quan es constati la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

En qualsevol cas, les mesures adoptades per l'empresari han de tenir presents els principis generals de l'acció preventiva que, en síntesi, són els següents: evitar els riscos, avaluar els riscos que no es puguin evitar, combatre els riscos en origen, adaptar el treball a la persona, tenir en compte l'avaluació de la tècnica, substituir el que és perillós pel que conté poc o cap perill, planificar la prevenció, adoptar les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i donar les degudes instruccions als treballadors/ores.

L'acció preventiva a l'empresa i en els centres de treball, en el seu cas, es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos que es realitzarà amb caràcter general tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Quan el resultat de l'avaluació ho fes necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors/ores en la prestació dels seus serveis, per tal de detectar situacions potencialment perilloses.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin els adequats per a l'activitat professional que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats amb aquesta finalitat.

L'empresa publicarà i posarà a disposició de tots els treballadors/ores en el tauler d'anuncis els acords i els resums de les actes amb el més substancial de les reunions del Comitè de seguretat i salut i especialment informarà de les principals conclusions i de les mesures preventives acordades abans de la seva posada en pràctica, amb el fi de proporcionar la participació requerida per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, per tal que els treballadors/ores les coneguin i puguin, a través dels seus representants, formular les indicacions i propostes que, en nom de la millora de la prevenció en els seus llocs de treball, considerin més adequades.

3. Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors/ores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/ores es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/ora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

4. Compliment de les mesures preventives.

Correspon a cada treballador/ora vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Malgrat el que s'ha ressenyat anteriorment, l'efectivitat de les mesures adoptades per l'empresari hauran de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador/ora.

5. Maternitat

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, sent aquestes absències a càrrec de les empreses.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Capítol 12

Drets sindicals

Article 48

Drets sindicals i de la representació dels treballadors a l'empresa

Aquesta matèria es regirà pel que disposa la Llei Orgànica de llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i altres normes que les despleguen.

Salvant el que s'estableix en l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes en l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 (un) delegat sindical en aquells centres de treball amb una plantilla superior a 125 treballadors/es.

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present Conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Empreses amb plantilla de fins 50 treballadors/ores: 16 hores.

Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors/ores: 27 hores.

Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors/ores: 37 hores.

Empreses amb plantilla de 751 treballadors/ores en endavant: 40 hores.

Les hores que s'especifiquen podran ser acumulades trimestralment o semestralment.

L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors/ores (delegats de personal, membres del comitè de empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i que pertanyin a una mateixa central sindical en la mateixa.

En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat a les empreses de més de 125 treballadors/ores, en les quals l'esmentada acumulació es produirà de manera automàtica tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de 125 treballadors/es, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del Comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

El crèdit sindical i l'acumulació d'hores s'entendrà a unitats electorals de representació sindical, excepte pacte en contrari o que existeixi un Comitè intercentres, o existeixi una acumulació estatal d'hores segons normativa legal.

Capítol 13

Formació professional

Article 49

Formació professional

La Formació professional constitueix un element estratègic de màxima prioritat per a la modernització i millora de la competitivitat de les empreses i per el desenvolupament personal i professional dels treballadors/ores, així com per a la defensa dels llocs de treball.

Els treballadors/ores tenen dret a la formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors. Per tot això, tots els treballadors/ores podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació professional durant tota la seva vida activa.

Les empreses realitzaran reciclatges professionals quant es constati la necessitat de canvis tecnològics o de lloc de treball, i el treballador/ora afectat rebrà aquesta formació dins de la jornada laboral.

Mitjançant acords d'empresa podrà negociar-se un cos d'hores dintre la jornada de treball per als

CVE-DOGC-A-21109117-2021

treballadors/ores que siguin seleccionats per a participar en els plans de formació vinculats a la promoció personal, professional i cultural.

Es promouran plans de formació dins de les empreses per obrir vies de promoció personal i professional, adequant els itineraris formatius als llocs de treball.

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, les federacions i associacions que la componen, així com les entitats (federacions, associacions i gremis) que formen part d'aquestes últimes, junt amb la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO), promouran plans de formació a l'empara dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconsegueixi el retorn de les aportacions que efectuen les empreses i els seus treballadors/es en concepte de quota de Formació professional.

Per tal de dur a efecte el que preveu el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la Formació professional de les parts signants del Conveni, la qual mantindrà la mateixa proporció representativa que posseeixen les parts signants. Durant la vigència del present Conveni, la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, els quals recauran anualment i alternativament en un membre de les centrals sindicals i en un altre de la Confederació Empresarial.

Dins de les funcions que assumirà la Comissió haurà de constar-hi necessàriament en el seu reglament el control i la gestió dels fons que l'esmentada Comissió pugui obtenir.

En aquelles empreses on es portin a terme plans formatius, es crearan Comissions de formació professional integrades pels representants dels treballadors/ores i de l'empresa, les quals assumiran les següents funcions:

Iniciativa en la detecció de les necessitats formatives i proposició de mesures amb aquesta finalitat.

Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que preveu l'article 64.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

La Comissió de formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, en realitzarà una proposta a la direcció de l'empresa.

Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.

Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.

Avaluar els plans formatius realitzats.

Capítol 14

Normalització lingüística

Article 50

Normalització lingüística

Es procurarà que en totes les empreses i centres de treball els anuncis al personal i comunicacions internes siguin redactats en català i en castellà; així mateix es donarà compliment al previst en la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística.

Capítol 15

Règim disciplinari laboral

El règim disciplinari que figura als següents articles, és transcripció literal del que estableix per Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería - ALEH.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Article 51

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

La direcció de les empreses podrà sancionar els incompliments laborals en els que incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de les empreses seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Article 52

Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador/ora, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 53

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent-se constar la data i els fets que la motiven, el qual o la qual haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores en l'empresa, si l'hagués, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals en l'empresa, si els hagués, haurien de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliat/ada al sindicat, sempre que tal circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 54

Faltes lleus

Seran faltes lleus

1. Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.

2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per el treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanades, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.

3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o altre motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o finalitzar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis pel treball, considerant-se en aquest cas com a falta greu.

5. Petites descurances en la conservació dels gèneres o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

7. Las discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

Article 55

Faltes greus

Seran faltes greus

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenat minuts, o aquella de la que se'n derivin greus perjudicis o trastorns pel treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en el començament d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per el treball o d'aquest se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors/ores, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador/ora, fitxant o signant per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors/es en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

9. Emprar per a ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, a menys que es tingui autorització per fer-ho.

10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora del mateix, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi intervingut advertiment o sanció. El treballador/a que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/as, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com molt greu.

11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.

12. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de l'esmentada conducta no se'n derivi un especial perjudici per l'empresa o treballadors/es, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no complimentar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta se considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat i Salut en el Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per un mateix, per altres treballadors/es o terceres persones o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar com falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

17. La falta de netedat i neteja, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors/es o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.

19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com falta molt greu.

Article 56

Faltes molt greus

Seran faltes molt greus

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.

2. Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altre persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos dins de l'empresa.

5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a la mateixa, el contingut d'aquests.

6. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com als demés treballadors/es i públic en general.

7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o la treballadora per no assistir al treball, entenent-se com a tal quan el treballador/a en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus pel seu compte o per compte d'altri, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una perllongació de la situació de baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi al propi treballador/ora, a l'empresa o a les seves instal·lacions, persones, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball facilitades per l'empresa.

11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat assabentada o sancionada.

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

13. L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen a l'empresa.

Article 57

Classes de sancions

1.- L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A) i B).

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

A) Per faltes lleus

1 . Amonestació

2 . Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies

B) Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

C) Per faltes molt greus

1 . Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.

2 . Acomiadament disciplinari

2.- El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació pre processals, s'haurà de dur a terme dins dels terminis màxims següents:

Les de fins a 2 dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar des del següent de la data de la seva imposició.

Les de 3 a 15 dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.

Les de 16 a 60 dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

A la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió d'ocupació i sou.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors/ores fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

Article 58

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits contemplats a les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandonaments injustificats en un període de trenta dies, el dies a quo de la prescripció regulada en aquest article es computarà a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Els terminis establerts per la apreciació de reincidència en la comesa de les faltes tipificades com a greus o molt greus, restaran interromputs pels períodes d'inactivitat dels treballadors fixes-discontinus.

Capítol 16

Operacions mercantils

Article 59

Subrogació convencional, exclusiva pel subsector de restauració en supòsits de concessions

1. Objecte i exclusions

El present article té per objecte regular la subrogació empresarial, amb els seus efectes, en supòsits de successió o substitució d'empreses en el subsector de restauració exclusivament, quan aquests supòsits es produeixen amb ocasió d'una concessió.

Queden incloses en aquest article les cessions d'ús de béns demanials en règim de concessió de les empreses

CVE-DOGC-A-21109117-2021

de restauració.

En cap cas s'aplicarà aquesta subrogació a l'activitat d'allotjament i hostatge, ni a l'activitat de serveis de restauració en establiments dedicats a l'allotjament i hostalatge, ni com a empresa principal o client, ni com a empresa cedent o cessionària, de manera que les empreses d'aquest subsector d'activitat es regiran, exclusivament en aquesta matèria, pel que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres normes legals d'aplicació.

2. Regles d'aplicació a la subrogació convencional

a. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta en virtut de concessions administratives, així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi el canvi en l'adjudicatari del servei administratiu o no, que portin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors/ores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que realitzarà el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa sortint del servei.

b. En els supòsits de successió o substitució d'empreses en què no hi ha transmissió d'elements patrimonials, hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma, en virtut de condicions sotmeses al règim de contractació del sector públic, previstes en el Text refós de la Llei de contractes del sector públic.

c. Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, sigui que resolgui el contracte per incompliment de les clàusules del plec de la condició, sigui per declaració de concurs de creditors, o sigui per decisió judicial que restitueixi l'empresa a un anterior propietari per resolució del contracte.

3. Adscripció del personal

A. Amb la finalitat de garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors/ores del subsector de restauració la subrogació empresarial en les relacions laborals del personal, per qui succeeixi a l'empresa sortint en qualsevol dels supòsits previstos en el present article, els treballadors i treballadores de l'empresa cedent passaran a adscriure a l'empresa cessionària que realitzarà el servei, respectant aquesta els drets i obligacions econòmiques, socials, sindicals i personals que es gaudissin a l'empresa cedent, sempre que es donin alguns dels següents supòsits:

a) Treballadors i treballadores en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre d'activitat amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos en el mateix, sigui quina sigui la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball. A efectes d'aquest còmput s'entendrà com a temps treballat els períodes de vacances, incapacitat temporal o altres supòsits de suspensió de contracte per causa legal o paccionada.

b) Treballadors i treballadores que en el moment de canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma, unitat d'explotació, comercialització o producció de l'activitat o part d'aquesta, es trobin malalts, accidentats, en maternitat, en excedència o qualsevol altra situació en la qual el contracte es trobi suspès sobre la base de qualsevol norma que legalment o convencionalment ho estableixi, sempre que hagin prestat els seus serveis al centre objecte de la subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball i que reuneixin l'antiguitat mínima establerta a l'apartat anterior.

c) Treballadors i treballadores que, amb contracte d'interinitat, substitueixin algun dels treballadors/ores esmentats en l'apartat anterior, i fins que cessi la causa d'interinitat.

d) Treballadors i treballadores fixos discontinus, amb una antiguitat mínima de quatre mesos al centre de treball.

e) Persones treballadores que es trobin en situació de jubilació parcial amb contracte de relleu.

B. No hi haurà subrogació respecte de l'empresari o empresària individual o els socis o sòcies accionistes amb control efectiu de l'empresa, administradors o gerents de la mateixa, cònjuges dels citats anteriorment i treballadors o treballadores contractats com a fixos o fixos discontinus i que tinguin relació de parentiu fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat amb els anteriors, llevat de pacte en contrari.

Els treballadors i treballadores no afectats per la subrogació empresarial seguiran vinculats amb l'empresa cedent a tots els efectes.

4. Obligacions formals

a. L'empresa principal comunicarà a l'empresa cedent la designació d'una nova empresa cessionària i la data en què es produirà de fet la subrogació.

b. En el transcurs dels cinc dies hàbils immediats següents a la data de la comunicació de l'empresari principal, l'empresa cedent haurà d'acreditar a la cessionària, documentalment i de forma fefaent tots els supòsits anteriorment contemplats mitjançant els documents i en els terminis que tot seguit es relacionen :

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Certificació negativa per descoberts en la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Certificació negativa de l'Administració d'Hisenda.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.

Fotocòpia dels RLC (relació de liquidació de cotitzacions a la Seguretat Social) i RNT (Relació nominal de treballadors) dels quatre últims mesos.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: Nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, salari brut anual, jornada, horari, modalitat de la seva contractació, data del gaudi de les seves vacances i especificació del període de mandat si el treballador o la treballadora és representant sindical.

Treballadors i treballadores que es trobin en situació de suspensió de contracte de treball, indicant les dades a què es refereix l'apartat anterior.

Fotocòpia dels contractes de treball escrits del personal afectat per la subrogació.

Pactes o clàusules signades amb els treballadors i treballadores, siguin de caràcter individual o col·lectiu.

Justificant d'haver liquidat a tots els treballadors i treballadores afectats per la subrogació, la part proporcional d'havers fins al moment de la mateixa, no quedant pendent cap quantitat.

En el cas de vacances pendents de gaudi, l'empresa sortint ha d'informar d'aquesta situació a l'entrant, establint-se entre ambdues la forma d'abonament per cada empresa de la part corresponent.

L'empresa sortint informarà, si escau, de l'estat exacte dels processos, plets, litigis i de tots els assumptes laborals es trobin pendents o en curs davant l'autoritat laboral competent o davant qualsevol organisme públic, tant pel que fa als treballadors i treballadores en actiu com als ja cessats.

Avaluació de riscos

En aquest mateix termini, s'ompliran els drets d'informació i consulta, dels treballadors i treballadores que preveu l'article 65 de l'ALEH.

c. A la data de la subrogació prevista i un cop complerts els requisits establerts a l'ALEH, l'empresa cessionària procedirà a la incorporació dels treballadors i treballadores.

Simultàniament a la seva incorporació, ambdues parts procediran a la signatura del document previst a l'annex IV del repetit ALEH, en el qual constarà declaració d'aquells treballadors i treballadores que mantinguin vincle familiar o relació de parentiu fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, amb el empresari cedent, si aquest és persona física, o amb els socis o sòcies accionistes, administradors o administradores o gerents de l'empresa sortint si es tractés d'una persona jurídica, així com dels cònjuges d'aquests.

De les responsabilitats que es derivin del compliment de les obligacions del protocol de subrogació, respondrà la impresa incomplidora i subsidiàriament totes dues.

5. Contingut i altres garanties de la subrogació

a. Les disposicions aquí contemplades obliguen les parts a les que afecta, empresa principal, cedent i cessionària. Sense perjudici de l'anterior el treballador o treballadora, afectat per la subrogació, podrà optar, a la seva voluntat, entre romandre en l'empresa cedent en un altre centre de treball i similars condicions, sempre que hi hagués vacant, i aquesta es la ofereixi al treballador/ora.

b. L'empresa entrant quedarà subrogada en els drets i obligacions respecte dels treballadors i treballadores.

c. Els deutes salarials i extra-salarials que poguessin existir generats per l'empresa cedent seran satisfetes per la mateixa, responent l'empresa principal subsidiàriament de les mateixes.

d. En relació amb l'àmbit de les prestacions de la Seguretat Social

a') L'empresa cessionària està obligada a subrogar-se en les obligacions empresarials relacionades amb els règims legals. En relació amb els complementaris, ja estiguin regulats en norma legal o convencional, si procedís el pagament d'algun d'ells (jubilació, invalidesa, pagaments a favor de supervivents, premi de vinculació, o qualssevol altres) l'empresa que assumeixi aquest pagament podrà reclamar a les empreses anteriors el pagament de la part proporcional que els pogués correspondre.

b) En el cas d'existir deutes a la Seguretat Social per descoberts o per diferències salarials generades per l'empresa cedent, s'estarà a allò que disposa la normativa de la Seguretat Social.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

La nova empresa haurà de respectar la garantia sindical d'aquells delegats i delegades de personal o membres del Comitè d'empresa i delegats i delegades sindicals afectats per la subrogació fins a la finalització del mandat per al qual van ser elegits.

Tant l'empresa cedent com l'empresa cessionària, hauran d'informar els representants legals dels treballadors i treballadores afectats pel traspàs, amb anterioritat a la successió o substitució empresarial, de les següents qüestions:

La data certa o prevista del traspàs.

Els motius d'aquest.

Les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors/ores.

Les mesures previstes respecte dels treballadors i treballadores.

La relació nominal de la totalitat de treballadors i treballadores, inclosos aquells en supòsits de suspensió del contracte, afectats per la subrogació empresarial amb detall de la modalitat del contracte del mateix.

La relació nominal i motivada de treballadors i treballadores exclosos de la subrogació empresarial.

TC2 dels quatre últims mesos.

En els casos en què no hi hagi representants legals dels treballadors i treballadores, els afectats pel traspàs seran informats, individualment i amb caràcter previ a la successió o substitució empresarial del contingut en els quatre primers punts anteriors, a més de la situació personal del treballador o treballadora afectat pel que fa al seu contracte individual.

Article 60

Contractació i subcontractació mercantil (Externalització)

Quan les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu contractin o subcontractin amb altres empreses la prestació de serveis corresponents a les activitats de restauració, sales, bars, pisos, cuina, recepció, economat, consergeria i zones termals en balnearis amb aquesta categoria reconeguda, els treballadors/ores de les empreses contractades o subcontractades que prestin aquests serveis, tindran dret a percebre la quantia del salari base i dels complements salarials fixats en les taules del present conveni col·lectiu, així com a realitzar la jornada anual establerta en el mateix; llevat que les condicions, (salari i jornada), siguin inferiors a les fixades per a aquestes persones treballadores pels seus convenis col·lectius d'origen, ja siguin aquests de sector o d'empresa, en aquest cas s'aplicaran aquests.

En qualsevol cas, l'entrada en vigor del contemplat en aquest article es produirà a partir del 31 de desembre de 2018 i no afectarà a aquelles empreses que ja tenen externalitzats els serveis amb anterioritat a aquesta data.

Disposició addicional primera

Jubilació parcial i Contracte de relleu

S'estarà al que es disposi a la legislació vigent.

Disposició addicional segona

Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/ores en els termes establerts a l'article 85.1 del TRET.

En el cas de les empreses de més de 150 treballadors/es, a partir del 7 de març de 2020, i de les empreses de més de 100 treballadors/ores, a partir del 7 de març de 2021 i les de 50 a 100 treballadors/es del 7 de març de 2022, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació

CVE-DOGC-A-21109117-2021

d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Disposició addicional tercera

De conformitat amb la doctrina judicial dels Tribunals Superiors de Justícia no caben els efectes retroactius de la inaplicació de condicions de treball, que ha d'entrar en vigor a la data de l'acord entre les parts.

Disposició transitòria única

Exclusivament per l'any 2021 es deixen sense efecte i per tant no es gaudiran, ni es compensaran econòmicament, ni s'acumularan per altres anys, els dos dies d'assumptes propis contemplats a l'article 33 del present Conveni col·lectiu.

Aquesta disposició transitòria decaurà automàticament a partir del 31 de desembre de 2021, per que a partir d'aquesta data estarà vigent el gaudi dels dos dies d'assumptes propis en els termes exposats a l'article 33 del text del present Conveni.

Annexos

A) Barcelona

A.1 *Categoria dels establiments.*

Categoria primera (grup A)

Hotels de 4 superior i 4, GL i 5 estrelles

Hotels residencia de 4 estrelles

Hotels apartaments de 4 estrelles

Apartaments hotels de luxe

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 i 5 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de té

Casinos de 1a

Categoria segona (grup B)

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Hotels de 3 estrelles

Hotels residència de 3 estrelles

Hotels apartament de 3 estrelles

Apartaments extra hotelers de 1a i 2a categoria

Residències apartaments de 3 estrelles

Restaurants de 3 i 2 forquilles

Bars 2a i 1a

Sales de festa i discoteques de 2a

Bugaderies d'hotels centralitzades

Casinos de 2a i 3a

Pizzeries

Tablaos flamencs

Granges

Barbacoes

Establiments de menjars ràpids

Categoria tercera (grup C)

Hostals residència de 3 estrelles

Hostals de 3 estrelles

Ciutats de vacances de 3 estrelles

Pensions de 3 estrelles

Hotels de 2 i 1 estrella

Hotels residència de 2 i 1 estrella

Hotels apartaments de 2 i 1 estrella

Apartaments extra hotelers de 3a categoria

Residències apartaments de 2 i 1 estrella

Motels de 2 i 1 estrella

Categoria quarta (grup D)

Hostals de 2 i 1 estrella

Hostals residència de 2 i 1 estrella

Pensions de 2 i 1 estrella

Fondes i cases d'hostes

Ciutats de vacances d'1 estrella

Restaurants d'1 forquilla

Bars de 3a i 4a categoria

Tavernes i bodegues

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Cases de menjars

Tavernes que serveixin menjars

Cerveseries

Gelateries

Sales de festes i discoteques de 3a categoria

Salons de ball

Casinos de 3a categoria

Casinos de 4a categoria

Cases rurals

Albergs

Categoria especial (grup E)

Càtering

A.2 *Classificació de les categories professionals a efectes retributius*

Nivell 1

Cap de recepció

Comptables generals

Cap de cuina

Primer/era cap de menjador

Cap de sala

Primer/era encarregat/ada de taulell

Primer/era encarregat/ada de bàrman

Cap d'operacions (Càtering)

Primer/era conserge de dia

Cap de sala (Càtering)

Supervisor/ora d'explotacions

Encarregat/ada general o governant/a

Cap de sector d'explotacions

Cap de sector d'autopistes

Cap de contractació i reserves

Nivell 2

Interventor/ora

Oficial de comptabilitat

Segon/a encarregat/ada de taulell

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Segon/a encarregat/ada de bàrman

Segon/a cap de sala

Segon/a cap de menjador

Segon/a cap de cuina

Segon/a cap de recepció

Segon/a conserge de dia

Majordom/a de pisos

Encarregat/ada de treballs

Cap de sector

Supervisor/ora (càtering)

Caixer/era administratiu/iva

Reboster/era

Cap de sector

Cap de compres

Encarregat/ada d'explotació

Tècnic/ica de manteniment

Professor/a d'educació física

Cap d'equip càtering

Cap de partida

Xofer de 1a.

Encarregat/ada de segona

Programador/ora d'informàtica

Secretari/ària de direcció

Encarregat/ada d'explotació d'autopistes

Cap de la secció d'administració

Fisioterapeuta

Nivell 3

Xofer de 2a

Tenidor/a de comptes corrents clients

Mecànic/a

Dependent/a

Bàrman/barwoman

Cambrer/era

Sommelier

Reboster/era (oficial)

Recepcionista

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Cuiner/era

Planxadora

Encarregat/ada de bugaderia o safareig

Facturista menjador

Telefonista de 1a.

Caixer/era de menjador

Caixer/era de taulell

Conserge de nit

2a. Governant/a o subgovernant/a

Encarregat/ada de sales (billars)

Encarregat/ada d'economats i cellers

Paleta, pintor/ora i fuster/era

Calefactor/ora

Taquiller/era

Massatgista

Oficial segona comptabilitat i administració

Ajudant/a conserge Grup A

Oficial/ala de manteniment

Perforista informàtica

Operador/ora informàtica

Dietista titulat/ada amb un any d'experiència acreditada

Socorrista

Animador/ora turístic/a

Comercial

Esteticista

Nivell 4

Ajudant/a de conserge Grups B, C i D

Ajudant/ de dependent/a

Dependent/a de segona

Ajudant/a de bàrman/barwoman

Telefonista de segona

Cellererer/era

Ajudant de cuiner/era

Cambrer/era de pisos

Cafeter/era

Ajudant/a de cambrer/era

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Ajudant/a de planxador/ora

Auxiliar d'oficina

Ajudant/a de supervisor/ora (càtering)

Ajudant/a d'equip (càtering)

Ajudant/a de recepció

Porter/era d'accés

Porter/era de serveis

Porter/era de cotxes

Ajudant/a de manteniment

Pisciner/era

Mosso/a d'equipatges

Ordenança de saló

Mosso/a d'habitacions

Dependent/a d'autoservei

Ajudant/a de xofer

Dietista titulat/ada sense experiència

Vigilant de piscina

Ajudant/a d'animador/ora

Auxiliar de servei i neteja

Controlador/ora d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Monitor/ora-cuidador/ora

Nivell 5

Cambrer/era de pisos (zona Maresme)

Marmitons

Cosidor/ora, bugader/era, planxador/ora

Mosso/a de neteja

Fregador/ora i netejador/ora

Ascensorista

Mosso/a de magatzem

Vigilant de nit

Persona de lavabos

Personal d'argenteria

Ajudant/a de calefactor

Ajudant/a d'economat

Ajudant/a de cafeter/era

Preparador/ora (càtering)

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Mosso/a de billar

Marmitons majors de 18 anys

Grums majors de 18 anys

Guarda-roba

Personal de neteja

Nivell 5 bis

Treballadors/ores que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 6

Grums de 16 a 17 anys

Marmitons de 16 a 17 anys

Aspirant/a administratiu/iva

Annexos

A) Barcelona

A.3. *Taula salaris 2020 i 2021*

Nivell	A	B	C	D	E
I	1.794,99 €	1.629,97 €	1.577,71 €	1.468,86 €	1.629,97 €
II	1.577,71 €	1.525,51 €	1.468,86 €	1.412,51 €	1.525,51 €
III	1.525,70 €	1.468,86 €	1.442,85 €	1.360,02 €	1.469,30 €
IV	1.360,02 €	1.360,02 €	1.334,46 €	1.334,46 €	1.360,02 €
V	1.334,46 €	1.334,46 €	1.304,08 €	1.304,08 €	1.334,46 €
V bis	1.188,79 €	1.188,79 €	1.173,55 €	1.173,55 €	1.188,79 €
VI	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €

Cambrers i cambreres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions

(ALEH, Àrea Funcional IV)

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles: 39.49 €

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Hotels 3 estrelles: 25,78 €

Hotels 2 estrelles: 23,76 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las què als cambrers i cambreres de pisos (III ALEH, Àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.

A.4 *Plusos 2020 i 2021*

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è. del present Conveni es fixa en 50,11 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 13,02 euros mensuals, equivalent 156,24 euros anuals

A.5 *Barems 2020 i 2021*

Barem especial per salaris de cafeteries

	Categoria especial	**Categoria 1a**	**Categoria 2a**
Nivell I Encarregat/ada 1a	1.651,42 €	1.629,97 €	1.468,86 €
Nivell II Encarregat/ada 2a	1.564,58 €	1.520,96 €	1.412,59 €
Nivel IIl Dependent/a	1.512,48 €	1.468,86 €	1.360,60 €
Nivell IV Ajudant dependent/a	1.369,03 €	1.360,41 €	1.334,46 €
Nivell V Fregadors/ores	1.342,99 €	1.334,46 €	1.303,58 €
Nivell V bis	1.195,42 €	1.188,79 €	1.173,55 €
Nivell VI	1.047,59 €	1.042,96 €	1.042,05 €

CVE-DOGC-A-21109117-2021

A.6 *Serveis extraordinaris 2020 i 2021*

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 25è.1 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris pel personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la Retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen

Quantia	Cambrer/era o cuiner/era	Rentaplats
Servei diari	100,97 €	70,48 €
Servei en festius	129,30 €	82,05 €

La durada del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

El servei de final de festa, tindrà un increment del 50% sobre el salari del dia.

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,05 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa poses mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

El/la treballador/ora, al arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hi hagués.

A.7. *Taula de salaris del Maresme 2020 i 2021*

Nivell	A	B	C	D
I	1.804,85 €	1.639,04 €	1.586,43 €	1.476,97 €
II	1.586,43 €	1.533,94 €	1.476,97 €	1.420,27 €
III	1.282,24 €	1.282,24 €	1.282,24 €	1.282,24 €
IV	1.198,59 €	1.198,59 €	1.198,59 €	1.198,59 €
V	1.165,88 €	1.165,88 €	1.165,88 €	1.165,88 €
V bis	1.042,22 €	1.042,22 €	1.042,22 €	1.042,22 €
VI	1.048,85 €	1.048,85 €	1.048,85 €	1.048,85 €

Cambrers i cambreres de pisos Maresme i mossos d'habitacions

(ALEH, Àrea Funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles: 39,71 €

Hotels 3 estrelles: 25,97 €

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Hotels 2 estrelles: 23,90 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les que els cambrers i les cambreres de pisos (III ALEH, Àrea Funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.

A.8. *Plusos Maresme 2020 i 2021*

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present Conveni es fixa en 50,08 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/ores als que correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/ores als que correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è del present Conveni es fixa en 13,02 euros mensuals, equivalent 156,24 euros anuals

A.9. *Barems Maresme 2020 i 2021*

Barem especial per salaris de cafeteries

	Categoria especial	**Categoria 1a**	**Categoria 2a**
Nivell I Encarregat/ada 1a	1.660,53 €	1.639,04 €	1.476,97 €
Nivell II Encarregat/ada 2a	1.573,25 €	1.529,36 €	1.420,43 €
Nivell III Dependent/a	1.520,86 €	1.476,97 €	1.368,15 €
Nivell IV Ajudant/a dependent/a	1.376,58 €	1.367,92 €	1.341,81 €
Nivell V Netejadors/ores	1.350,41 €	1.341,81 €	1.310,77 €
Nivell V bis	1.202,02 €	1.195,35 €	1.180,05 €
Nivell VI	1.053,38 €	1.048,73 €	1.047,79 €

A.10. *Serveis extraordinaris Maresme 2020 i 2021*

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni.

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/era o cuiner/era	Rentaplats
Servei diari	100,94 €	70,39 €
Servei en festius	129,27 €	82,04 €

B) Tarragona

B.1 *Categoria dels establiments*

Categoria primera (grup A)

Hotels de GL i 5 estrelles

Restaurants de 5 forquilles

Bars de luxe C

Cafeteries de luxe C

Sales de festa de luxe

Càmpings de luxe

Casinos de primera

Billars de primera

Salons d'esbarjo de primera

Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Bars de primera

Cafeteries de 3 tasses

Sales de festa de primera

Càmpings de primera

Casinos de segona

Billars de segona

Salons d'esbarjo de segona

Categoria tercera (grup C)

Hotels de 3 estrelles

Restaurants de 3 forquilles

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Bars de segona

Cafeteries de 2 tasses

Sales de festes de segona

Càmpings de segona

Casinos de tercera

Billars de tercera

Salons d'esbarjo de tercera

Establiments de menjars ràpids

Categoria quarta (grup D)

Hotels de 2 estrelles

Restaurants de 2 forquilles

Bars de tercera

Cafeteries d'1 tassa

Sales de festa de tercera

Càmpings de tercera

Casinos de quarta

Billars de quarta

Salons d'esbarjo de quarta

Categoria especial (grup E)

Hotels d'1 estrella

Restaurants d'1 forquilla

Bars de quarta

Cases rurals

Albergs

Categoria especial (grup F)

Càtering

B.2 *Classificació de les categories professionals a efectes retributius*

Nivell 1

Cap de menjador

Cap de cuina

Cap de sala

Cap de recepció

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Cap de serveis tècnics

Cap administratiu/iva

Encarregat/ada primer de taulell

Cap de contractació i reserves

Nivell 2

2n. Cap de menjador

2n. Cap de cuina

2n. Encarregat/ada de menjador

2n. Cap de recepció

1r. Conserge de dia

Governant/a en cap

Cap d'animació

Nivell 3

Cap de sector

Comptable general

Interventor/ora

Reboster/era

2n. Cap de dia

Majordom/a de pisos

Cap de partida

Fisioterapeuta

Nivell 4

Cambrer/era

Cambrer/era de pisos

Subgovernant/a

Sommelier

Oficial administratiu/iva

1r. Encarregat/ada d'office

1r. Encarregat/ada de llenceria i lavabo

Dependent/a de taulell

Recepcionista

Comptable

Caixer/era

Cuiner/era

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Dietista titulat/ada amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)

Comercial

Esteticista

Massatgista

Nivell 5

Intèrpret

Encarregat/ada d'economat

Encarregat/ada de bodega

Tenidor/ora de comptes clients

Mecànic/a

Xofers de segona

Paletes

Fusters

Electricistes

Lampistes

Socorrista

Animador/ora turístic/a

Nivell 6

Cellerer/era

Telefonista

Conserge de nit

Auxiliar administratiu/iva major de 21 anys

Vigilant de piscina

Ajudant/a d'animador/ora

Nivell 7

Encarregat/ada de pisos

Auxiliar administratiu/iva menor de 21 anys

Ajudant de celler

Ajudant/a d'economat

Cafeter/era

Auxiliar de servei i neteja

Monitor/ora–cuidador/ora

Mosso/a d'habitacions

Vigilant de nit

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Caixer/era de menjador

Mosso/a de neteja i ajudant

Cobrador/ora

Ordenança de saló

Porter/era d'accés

Porter/era de cotxes

Mosso/a d'equipatges

Marmitó major de 18 anys

Cosidor/ora

Sargidor/ora

Planxador/ora

Bugader/ora

Netejadors/ores

Calefactors/ores

Pisciner/era

Jardiner/era

Peons

Ajudant de conserge

Ajudant de cuina

Ajudants de rebosteria

Ajudant de cafeter

Marmitons

Netejador/ora

Ajudant de menjador

Cambrer/era de pisos

Ascensorista

Guarda exterior

Porter/era de servei

Dietista titulat/ada sense experiència

Controlador/ora d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Nivell 7 bis

Treballadors/ores que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 8

Aspirant administratiu/iva

Grums de 16 a 18 anys

CVE-DOGC-A-21109117-2021

B3) Acords

B3.1) *Personal de nivell 4 a efectes econòmics*

Queda establert de comú acord que el personal del nivell 4 que no dugui almenys quatre anys de servei en la professió quedi inclòs en el nivell 6 a efectes econòmics.

B3.2) *Borsa d'hores per a la província de Tarragona*

Mentre durin les condicions pactades en aquest Annex i per als supòsits de excepcionalitat provocada per l'obertura al públic d'establiments de temporada en dates que s'anticipin a les vacances de Setmana Santa en el mes d'abril o sobrepassin per al tancament per final de temporada el mes d'octubre de cada any, estaran expressament habilitades per a establir la borsa d'hores.

És per això que les empreses afectades per l'estacionalitat de la seva activitat (empreses de temporada), situades en zones d'una tradicional afluència turística, podran establir, modificant el calendari laboral i comunicant-lo amb una antelació mínima de 14 dies als RLT. o al treballador/a si no hagués RLT, una borsa de seixanta hores anuals, la utilització de les quals complirà els limitis i garanties establerts en l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors i no variarà en còmput anual la jornada màxima vigent.

La compensació s'efectuarà de mutu acord entre les parts afectades reduint jornades de treball o amb descansos en el transcurs de la temporada.

En qualsevol cas exclourà a les dones embarassades, menors de 18 anys, discapacitats, treballadors/ores amb torn nocturn, contractes en formació i treballadors/es amb reducció de jornada per guarda legal.

Les modificacions del calendari laboral seran, prèviament a la seva publicació, comunicades als representants legals dels treballadors/ores en l'empresa per a la seva informació a l'efecte de que puguin exercir les seves competències en aquesta matèria.

Les reduccions i excessos de jornada preestablerts en el calendari, tindran consideració d'hores ordinàries i no han d'afectar a les retribucions dels treballadors afectats per no alterar la jornada anual màxima del present Conveni col·lectiu.

B) Tarragona

B.4. *Taula de salaris 2020 i 2021*

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	1.992,93 €	1.848,96 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,75 €	1.776,60 €
II	1.919,65 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.704,73 €
III	1.848,96 €	1.704,88 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.632,76 €
IV	1.704,64 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.416,39 €	1.344,35 €	1.488,54 €
V	1.625,90 €	1.475,67 €	1.400,66 €	1.325,41 €	1.257,42 €	1.408,74 €
VI	1.337,24 €	1.306,40 €	1.276,35 €	1.230,18 €	1.217,50 €	1.276,35 €

CVE-DOGC-A-21109117-2021

VII	1.257,77 €	1.247,92 €	1.231,51 €	1.214,96 €	1.198,74 €	1.231,51 €
VII bis	1.000,77 €	1.000,77 €	982,53 €	958,78 €	958,78 €	982,53 €
VIII	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €

B.5 *Plusos 2020 i 2021*

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present Conveni es fixa en 50,11 euros mensuals

Plus diferencia manutenció es fixa en 24,65 euros.

Tindran dret a percebre aquest nou plus tots aquells treballadors/ores als quals els són aplicables les condicions laborals de Tarragona que, amb anterioritat a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, venien percebent en metàl·lic el plus de manutenció en la seva quantia anterior.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en13,02 euros mensuals, equivalents a 156,24 euros anuals.

B.6. *Serveis extraordinaris 2019*

Cuiner/era	108,62 €
Ajudant de cuiner/era	65,66 €
Cambrer/era	80,81 €
Ajudant de cambrer/era	59,92 €
Cobrador/ora (dia de treball)	43,05 €

C) Girona

CVE-DOGC-A-21109117-2021

C.1 *Categoria dels establiments*

Les categories dels establiments són les que contempla l'annex A corresponents a Barcelona, tret de la categoria primera (Grup A), que queda subdividida en dos i els càmpings:

Categoria Ai

Hotels de GL i 5 estrelles

Hotels de luxe

Restaurants de 5 forquilles

Cafès-Bars especials A

Sales de festa i discoteques de luxe

Categoria A

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residencies apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Cafès-Bars especials B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te

Casinos de 1a

Càmpings de luxe i de 1a

Categoria B

Càmpings de 2a

Categoria C

Càmpings de 3a

C.2.1. *Classificació per nivells retributius dels llocs de treball*

	Categories de l'ALEH	**Categories de Girona**
Nivell 1		
1	Cap de recepció	Cap de recepció
		Cap de casinos

CVE-DOGC-A-21109117-2021

	Cap d' administració	Comptable general
	Cap comercial	Cap de contractació i reserves
	Cap de cuina	Cap de cuina
	Cap de restaurant o sala	Cap de menjador
		Cap de sala
Nivell 2		
2	2n Cap de recepció	2n Cap de recepció
		2n Cap de casinos
	Primer/era conserge	Primer/a conserge dia
	Segon/ona cap de cuina	Segon/a cap de cuina
		Cap de fondes
	Cap de càtering	
	Cap d'operacions de càtering	
	Segon/a Cap de restaurant o sala	Segon/ona cap de menjador
		Segon/ona cap de sala
	Gerent de centre	
	Encarregat/ada general	Encarregat/ada general o governant/a
Nivell 3		
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administratiu/iva	Comptable general restaurant
		Comptable sales festa i bars americans
		Comptable o interventor/ora
		Tenidor/ora comptes clients
	Comercial	Comercial
	Tècnic/ica de Prevenció de Riscos Laborals	
	Cap de partida	Cap de partida

CVE-DOGC-A-21109117-2021

	Cap de restaurant o sala	1r. Encarregat/ada mostrador (Cap de barra)
	Segon/a cap de restaurant o sala	2n Encarregat/ada mostrador (2n Cap de barra)
	Cap de sector	Cap de sector
	Encarregat/ada de secció	2n. Governant/a
	Cap de serveis de càtering	
	Responsable de servei	
	Tècnic/ica de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/ades en Ciències de la Salut)	Fisioterapeuta
Nivell 4		
4	Primer/era conserge	Segon/a conserge
	Conserge	Oficial/a 1a. casinos
	Administratiu/iva	Caixer/era
	Ajudant administratiu/iva	Auxiliar oficina més de 18 anys
		Facturista sales festes
		Facturista menjador
		Caixer/era menjador restaurant
	Telefonista	Telefonista
	Cuiner/era	Cuiner/era
	Reboster/era	Reboster/era
	Encarregat/ada d'economats	Encarregat/ada d'economats
	Cap de sala de càtering	
	Cambrer/era	Dependent/a 1a
		Cambrer/era
		Caixer/era cambrer/era
		Cafeter/era
	Bàrman/barwoman	Bàrman/barwoman
	Sommelier	Sommelier
	Supervisor/ora de càtering	

CVE-DOGC-A-21109117-2021

Supervisor/ora de col·lectivitats	
Encarregat/ada de secció	Majordom/a pisos
	Encarregat/ada bugaderia
	Encarregat/ada llenceria
Encarregat/ada de manteniment i serveis auxiliars	Encarregat/ada treballs
Encarregat/ada de manteniment i serveis tècnics de càtering; o de flota; o d' instal·lacions i edificis	
Encarregat/ada de secció	Encarregat/ada sala billars
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Mecànic calefactor
Especialista de manteniment i serveis tècnics de càtering; o de flota; o d'instal·lacions d'edificis)	
Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Guixeter/era
Tècnic de servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/ades en Ciències de la Salut)	Dietista, un any d'experiència
Especialista de servei (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/ora turístic o de temps lliure, monitor/ora esportiu/iva, punxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Animador/ora turístic/ica
	Taquiller/era
	Socorrista
	Esteticista-massatgista
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Paletes, fusters/eres, electricistes i lampistes
Nivell 5	
Ajudant de recepció i/o consergeria	Ajudant conserge més 18 anys
Auxiliar de recepció i consergeria	Vigilant nit
	Ordenança saló
	Porter/era accessos
	Porter/era cotxes
	Porter/era serveis
	Mosso/ssa equipatges
	Ascensorista
Encarregat/ada d'economat	Bodeguer/era

CVE-DOGC-A-21109117-2021

	Ajudant de cuina	Ajudant cuiner/era
		Ajudant safareig i rebost
	Ajudant de cambrer/era	Ajudant cambrer/era
		Ajudant cafeteria
	Preparador/ora muntador/ora de càtering	
	Conductor/ora d'equip de càtering	
	Ajudant d'equip de càtering	
	Preparador/ora de restauració moderna	
	Auxiliar de pisos i neteja	Mosso habitacions
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Xofer
		Pintors/ores
		Jardiner/era o manteniment piscines
	Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Ajudant paleta
		Ajudant lampista, fuster/era, electricista
		Ajudant calefactor/ora més de 18 anys
		Ajudant billars més de 18 anys
	Tècnic de serveis (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/ades en Ciències de la Salut)	
	Especialista de serveis (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/ora turístic/ica o de temps lliure, monitor/ora esportiu/iva, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassagista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d' atenció al client)	Ajudant animador/ora
		Controlador/ora d'accessos discoteca, sales de festa i espectacles
	Auxiliar de serveis (auxiliar d' atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant de piscines
Nivell 6		
6	Auxiliar de cuina	Marmitons- pinches
		Auxiliars de cuina
	Auxiliar de preparació/muntatge de càtering	
	Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de buffet o buffetista
	Monitor/ora o cuidador/ora de col·lectivitats	Monitor/ora-cuidador/ora

CVE-DOGC-A-21109117-2021

		col·lectivitats
	Auxiliar de col·lectivitats	ASL
Nivell 7		
7	Auxiliar de recepció i consergeria	Grums més de 18 anys
	Ajudant d'economat	Ajudant d'economat
	Auxiliar de cuina	Rentaplats
		Marmitons pinches més de 18 anys
	Cambrer/era de pisos	Cambrer/era de pisos
		Costurers/eres
		Sargidors/ores
		Planxadors/ores–bugader/era
	Auxiliar de pisos i neteja	Netejador/ora–fregador/ora
Nivell 7 bis (anterior IV bis)		
Nivell 8 (menors de 18 anys)		
8		Grums fins 18 anys
		Marmitons pinches fins 18 anys

C) Girona

C.2.2 *Taula de salaris 2020 i 2021*

Nivell	**Ai**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
I	1.833,83 €	1.622,93 €	1.582,56 €	1.538,47 €	1.538,47 €	1.582,56 €
II	1.667,93 €	1.515,56 €	1.500,71 €	1.403,65 €	1.389,46 €	1.500,71 €
III	1.505,52 €	1.440,57 €	1.418,82 €	1.352,80 €	1.352,80 €	1.413,09 €
IV	1.408,02 €	1.352,55 €	1.320,71 €	1.255,97 €	1.246,81 €	1.315,88 €
V	1.292,73 €	1.269,51 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €
VI	1.200,27 €	1.200,27 €	1.200,27 €	1.177,31 €	1.177,31 €	1.200,27 €
VII	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €

CVE-DOGC-A-21109117-2021

VII bis (ant. IV B)	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €
VIII (menors de 18 anys)	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00€

C.3. *Plusos 2020 i 2021*

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present conveni es fixa en 42,55 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/ores als que correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/ores als que correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è del present Conveni es fixa en 13,02 euros mensuals, equivalents a 156,24 euros anuals.

C.4. *Serveis extraordinaris 2020 i 2021*

Quantia	**Cambrer/era o Cuiner/era**	**Rentaplats**
Servei diari	84,69 €	70,55 €
Servei en festius	96,48 €	82,19 €

C.5. *Règim transitori*

Als treballadors/ores incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat/ada de mostrador (cap de barra), caixer/a de menjador restaurant, reboster/era i barman/barwoman dels establiments inclosos a les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.

(21.109.117)