DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1703/2013, de 15 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el sector de las colectividades de Cataluña para el año 2013 (código de convenio núm. 79100055012013).**

Visto el texto del Convenio colectivo para el sector de las colectividades de Cataluña para el año 2013, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva ACERCO y por la parte social por los representantes de UGT, el 13 de junio de 2013, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.h del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de julio de 2013

Jordi Miró Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo para el sector de las colectividades de Cataluña para el año 2013.

Capítulo 1

Determinación de las partes

Artículo 1

Determinación de las partes

CVE-DOGC-B-13205002-2013

El presente Convenio colectivo para la Industria del sector de las colectividades de Cataluña se pacta entre la Associació Catalana d'empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO) de una parte, y la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FCTCHTJ-UGT) de otra.

Capítulo 2

Ámbito de aplicación

Artículo 2

Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo afecta y obliga a todos los establecimientos y empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicados a la actividad de restauración colectiva y comida transportada, dentro de las empresas de colectividades afectadas por el presente convenio.

2. A efectos de su inclusión en el ámbito funcional de este Convenio:

a) Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general.

Artículo 3

Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en el territorio de Cataluña.

Artículo 4

Ámbito personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores/as que componen o compongan las plantillas de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 2 y 3 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, desarrollado este último por el RD 1382/85, de 1 de agosto.

Artículo 5

Ámbito temporal

A) Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

B) Duración.

La duración del convenio será de un año: desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2013, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

C) Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2013, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año con independencia de mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. De existir ésta, deberá efectuarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio.

D) Una vez denunciado el convenio y hasta que no se logre un acuerdo expreso se mantendrá en ultraactividad

CVE-DOGC-B-13205002-2013

indefinida, salvo en aquellos aspectos en que forma expresa o en concreta se prevean otras consecuencias.

Capítulo 3

Cláusulas generales

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente, será de aplicación el I Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, vigente en cada momento, en relación con las materias de Período de prueba, Contratación, Clasificación Profesional Régimen disciplinario laboral y Subrogación por cambio de titular.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en las disposiciones contempladas en el apartado anterior, se aplicará el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 7

Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas y garantía *ad personam*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresarios y trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del Convenio colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto anterior la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 21 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En caso de desacuerdo las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación, en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores,

aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10

Publicidad

Se considera conveniente que en el tablón de anuncios o en cualquier dependencia de la empresa utilizada por la representación legal de los trabajadores/as y para la debida información y conocimiento de estos, se tenga expuesta y a disposición de los mismos una copia del presente Convenio colectivo.

Artículo 11

Comisión paritaria y conflictos colectivos

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por seis representantes pertenecientes a la organización empresarial y seis a las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se elegirá un presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los citados cargos entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Sin perjuicio de que la Comisión se dote de su propio reglamento de funcionamiento, la función del presidente tendrá carácter moderador y ordenador de las sesiones, mientras que las funciones del secretario serán básicamente las de convocatoria de la Comisión y levantamiento de las actas de las reuniones celebradas.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

Igualmente, estudiará y resolverá cualquier tema de contratación que le sea sometido, así como las discrepancias que pudieran surgir en materia de movilidad funcional y clasificación profesional en función de lo previsto en los artículos 13 y 15 del presente Convenio. También conocerá y resolverá los errores materiales que pudieran existir en la clasificación y cuantificación de los niveles salariales.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los que designan las partes firmantes: Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col.lectiva (ACERCO), Aribau 153,5^o-1^a de Barcelona 08036, Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya (2011-2014).

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

2. Conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico

CVE-DOGC-B-13205002-2013

como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo 4

Organización del trabajo

Artículo 12

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 13

Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarlas.

Artículo 14

Cambio de centro

Todo trabajador tendrá derecho al puesto de trabajo habitual. No obstante, la movilidad podrá darse por cada uno de los siguientes motivos:

- a) A petición del trabajador.
- b) Para cubrir necesidades urgentes o perentorias tales como enfermedad, accidente, permisos de corta duración, vacaciones. En este supuesto el traslado tendrá la duración de la causa que haya motivado el mismo, sin que en ningún caso pueda alcanzar los tres meses.
- c) A petición escrita del cliente o por causas organizativas se podrá trasladar indefinidamente.

CVE-DOGC-B-13205002-2013

d) También se podrá trasladar indefinidamente por la disminución de la actividad o por causas económicas en el centro.

En los supuestos c) y d), en caso de objeción a dicho traslado por parte del trabajador, se solicitará el acuerdo del Comité de empresa o delegados de personal con carácter previo al traslado. Transcurridas 24 horas sin obtenerse el acuerdo, la empresa procederá a actuar. Si decidiera el traslado, este será efectivo a las 24 horas de la solicitud del acuerdo al Comité o delegados.

El trabajador que haya sido movido por las causas previstas en los supuestos c) y d), no podrá ser trasladado nuevamente hasta tanto no haya transcurrido un plazo de siete meses.

En los supuestos b), c) y d), el trabajador trasladado tendrá derecho al abono del mayor importe que puedan suponer los gastos de transporte público, salvo que se ponga un medio de transporte por parte de la empresa.

Si no existiera transporte público o privado y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán 0,29 euros por kilómetro, desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. Esta cantidad no tendrá carácter revisable. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral. Los traslados, así como los motivos que los originen, serán comunicados por escrito en todos los casos al trabajador/a y en los supuestos en que aquéllos sean indefinidos, necesariamente al presidente del Comité de empresa o al secretario del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho preferente en estos supuestos a la permanencia en su puesto de trabajo.

Capítulo 5

Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 15

Clasificación en grupos profesionales

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional y se les encuadrará en una determinada Área Funcional con lo previsto en el ALEH.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el ALEH son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los trabajadores asignan al mismo.

Artículo 16

Adaptación de los grupos profesionales

La adecuación de los grupos y categorías del Convenio colectivo de Colectividades de Catalunya a las Áreas Funcionales del Acuerdo Laboral de ámbito estatal vigente para el sector de la hostelería, refrendados y aprobados por la Comisión negociadora del citado Convenio de ámbito autonómico, recogidas en el Anexo E ("Tabla de correspondencias"), explicativamente contiene:

1ª Las categorías del ALEH vigente, y que rigen en la actualidad.

Capítulo 6

Ingresos, periodos de prueba, ceses

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Artículo 17

Ingresos en la empresa

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 18

Períodos de prueba

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería vigente en cada momento.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos del sistema de Clasificación profesional del ALEH (ANEXO I)	Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración	Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración
1 - 5 - 9 - 13 - 16 - 17 - 20	90 días	75 días	60 días
2 - 3 - 6 - 7 - 10 - 11 - 14 - 18 - 21 - 22	60 días	45 días	30 días
4 - 8 - 12 - 15 - 19 - 23	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Artículo 19

Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- a) Dos meses, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales.
- b) Quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

5. Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes llevará aparejada el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso del pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

6. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Artículo 20

Ascensos

Para las vacantes que se produzcan en la empresa, los trabajadores/as de la categoría inmediata inferior tendrán preferencia para cubrirlas, siempre que lleven desempeñándola un mínimo de 6 (seis) meses, por orden de antigüedad en la empresa, si el trabajador/a ha demostrado su capacidad.

La prueba de capacidad será controlada por la empresa y por los representantes de los trabajadores/as en la misma. En caso de desacuerdo se estará a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 21

Excedencias

CVE-DOGC-B-13205002-2013

1. Excedencia voluntaria

a) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio que revistan el carácter de fijos de plantilla y fijos discontinuos podrán solicitar la excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y a quince días si fuese inferior a dicho plazo.

b) Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los términos establecidos en la Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) Para acogerse a otra excedencia voluntaria distinta de las mencionadas en el apartado anterior, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

d) El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.

e) Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud del trabajador/a, la empresa librerá al trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia por el periodo solicitado, siempre que se den los requisitos para que proceda, y en caso de no contestar en dicho plazo, se tendrá por aceptada.

2. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Se concederá a los trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

3. Reserva de puesto de trabajo para cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo 7

Contratación

Artículo 22

Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

22.1 Contrato de trabajo en prácticas

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a las Categorías Profesionales incluidas en los Grupos Profesionales siguientes:

Área Funcional	Grupos Profesionales
Primera	1 y 2
Segunda	5 y 6
Tercera	9 y 10
Cuarta	13 y 14
Quinta	16, 17 y 18
Sexta	20, 21 y 22

b) Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el ALEH.

c) El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

e) La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.

f) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

g) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

h) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el período de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, incluidos los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

22.2 Contrato para la formación

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

a) En el ámbito de aplicación del ALEH podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales siguientes: administrativo/a, relaciones públicas, comercial, cocinero/a, camarero/a, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión "en formación".

b) Estos contratos solo podrán realizarse en trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años, pudiéndose acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

Área Funcional	Duración máxima
Primera	18 meses
Segunda	24 meses
Tercera	18 meses
Cuarta	12 meses
Quinta	18 meses
Sexta	18 meses

c) Si el Contrato para la Formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad o perteneciente a un colectivo en situación de exclusión social, de conformidad con lo previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.

e) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a la que se refiere la disposición adicional 5ª de la L.O 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Sistema Nacional de Empleo. No obstante también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional en los términos previstos en la referida Ley Orgánica, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores o trabajadoras que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador o trabajadora con discapacidad psíquica.

f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.

g) A la terminación del Contrato para la formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

h) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

i) Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores/as con contratos para la formación, se establece que por cada contrato para la formación que se convierta en indefinido el número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.

j) La forma de retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos será la siguiente:

En el 1º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 20%.

En el 2º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 35%.

En el 3º año de contrato (supuesto del apartado d): el salario mínimo interprofesional más un incremento del 50%.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo dedicado a la formación teórica en estos contratos no podrá ser inferior al 25% de la jornada pactada en Convenio durante el primer año o el 15% durante el segundo y tercer año.

La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica se establecerá individualmente en el contrato de trabajo.

Artículo 23

Contratación de primer empleo en el sector

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen las categorías para trabajadores/as que acceden a su primer empleo en el sector o carecen de experiencia profesional.

Aquellas empresas que durante la vigencia del Convenio presenten expedientes de regulación de empleo en solicitud de rescisión o de suspensión de contratos no podrán contratar trabajadores/as que reúnan las circunstancias referidas para esta categoría.

Se estipula que la permanencia en dicha categoría de los trabajadores/as contratados será como máximo de un año.

Una vez cumplido este período pasarán a ocupar la categoría superior cuya función desempeñan.

La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicha categoría.

Para estas categorías se aplicarán los salarios que figuran en los siguientes anexos:

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Lleida: Nivel 5 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

Artículo 24

Nuevo nivel retributivo

Mientras perdure la actual situación de crisis económica en la que nos encontramos y siempre que la tasa de desempleo supere el 15% (SEPE), las empresas con el objetivo de fomentar la creación de empleo y contribuir con ello a paliar la elevada tasa de paro juvenil, podrán realizar contrataciones a trabajadores/as menores de 35 años y por un período máximo de 3 años. Finalizado dicho período, las empresas reconocerán el nivel propio de las funciones realizadas, adecuando a la misma el salario correspondiente a dicha categoría.

Dicha contratación, no podrá ser utilizada ni para cubrir los niveles 1, 2 y 3 del convenio ni para cubrir puestos de trabajo que se hayan amortizado mediante procedimientos previstos en el artículo 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores.

Aquellas empresas que contraten con este nivel retributivo, deberán informar a los representantes de los trabajadores, que se llevan a cabo estas contrataciones.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores, y para garantizar el cumplimiento de la finalidad de dicho nivel retributivo, las empresas que quisieran utilizarlo, deberán obtener con carácter previo a la contratación, el consentimiento de la comisión paritaria del convenio, de no ser así, no podrán utilizar dicha modalidad.

Para dicha modalidad contractual se acuerda un salario anual de 11.000€ según tabla, como nuevo nivel retributivo de convenio.

Artículo 25

Contratos de fijos-discontinuos

1. Contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo

El contrato de fijo-discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie su actividad. En caso de incumplimiento, el trabajador/a podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

El llamamiento al trabajador/a se efectuará con 15 (quince) días como mínimo de antelación a la apertura del establecimiento mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador/a llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador/a de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Si un fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 20,00 euros (veinte euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

Los contratos realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores no podrán suponer merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores/as fijos discontinuos.

2. Se considerarán trabajadores fijos discontinuos de carácter no periódico los que presten servicios en escuelas, colegios y centros de enseñanza o de tiempo libre dado que tanto el comienzo como el final de la prestación del servicio varía en función de las necesidades de los centros y de las subvenciones del comedor y, por tanto, son de fecha incierta. En los servicios que se presten en centros de enseñanza o de tiempo libre, si se utiliza la modalidad de fijo discontinuo indefinido, se considerará encuadrado en el artículo 15.8 del ET, dado que esta actividad no se repite en fechas ciertas, al depender de factores externos, ya que es el cliente el que determina en cada curso, como y cuando se realiza el servicio y cuantos trabajadores lo efectúan.

3. Contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial

Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) No se podrán pactar ni realizar bajo ningún concepto horas complementarias.
- b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.
- c) En caso de que alguna de las limitaciones establecidas en los dos puntos anteriores fuera declarada no acorde a la legalidad por sentencia firme o disposición legal posterior, decaerá el presente artículo y no podrán realizarse en el sector contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

En todo caso, los trabajadores/as fijos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos a tiempo completo.

4. Acumulación de descanso semanal

Los trabajadores/as fijo-discontinuo de los territorios de Maresme, Tarragona, Lleida y Girona podrán acumular un día de descanso semanal previsto en el artículo 29 del presente Convenio en períodos no superiores a tres meses en las empresas de estacionalidad turística. Para llevar a cabo dicha acumulación será preciso que se realice por escrito y a petición del trabajador/a que quiera solicitarlo. No pudiendo realizar la acumulación si no es el trabajador/a quien lo solicite y que se acuerde expresamente con el mismo y con los RLT si los hubiere.

Artículo 26

Contratos a tiempo parcial

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores/as, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el artículo 17 de este Convenio colectivo.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 27

Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses.

Para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario de tales servicios se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

2. Contratos de interinidad

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador/a fijo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su

CVE-DOGC-B-13205002-2013

puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

Artículo 28

Fomento de la contratación indefinida. Contratación de trabajadores/as con discapacidad

1. Fomento de la contratación indefinida

Se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/12, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

2. Contratación de trabajadores/as minusválidos

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real decreto 27/2000, de 14 de enero (BOE de 26 de enero de 2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores/as discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores/as, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 29

Finalización de contrato

Se establece una indemnización de entre 8 (ocho) y 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido, de conformidad con la disposición transitoria decimotercera del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

Capítulo 8

Tiempo de trabajo

Artículo 30

Jornada de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1791 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

B) La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida:

a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada.

b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

Las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su totalidad.

Artículo 31

Flexibilidad

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del ET.

La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a 2 horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.

No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores. De no realizar dicho trámite las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.

Artículo 32

Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 (dos) días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

Artículo 33

Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a embarazo, parto o lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las empresas vendrán obligadas a publicar antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuvieran.

Artículo 34

Calendario laboral

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de

cada año.

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

Artículo 35

Fiestas no recuperables

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida.

a) La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen, a excepción de lo estipulado en el siguiente apartado.

b) Los trabajadores fijos discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada en cómputo anual o de la parte proporcional de la misma correspondiente al período de alta en la empresa, las fiestas no recuperables que coincidan con los períodos de vacaciones quedarán absorbidas hasta una fiesta por cada período de vacaciones, con un máximo de dos períodos.

A partir de la firma del presente Convenio, los días de absorción mencionados en el párrafo anterior se aplicarán exclusivamente a los trabajadores/as fijos-discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre. Para el resto de personal que no sea fijo-discontinuo se aplicará lo estipulado en el apartado a) del presente artículo a los efectos de la absorción de la fiesta en período vacacional (1 día).

c) En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas. El abono de las fiestas no recuperables se realizará en el mismo mes de su devengo.

Se respetará cualquier acuerdo preexistente entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as.

d) No obstante, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá acordar que la fiesta no recuperable, cuando coincida con la fiesta semanal, se compense de forma distinta a la establecida en el párrafo anterior.

e) No se generará el derecho a ninguna compensación por trabajar en festivo, para aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para esos únicos días y que contractualmente tengan la obligación de prestación laboral en esos días.

Artículo 36

Licencias

El trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: quince días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente, concediéndose esta licencia solamente una vez cada diez años.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico. El disfrute de los días de permiso por hospitalización se podrá efectuar en días alternos y/o consecutivos al hecho causante y mientras perdure dicha situación, sin perder la relación causa efecto. El trabajador deberá preavisar su disfrute con la finalidad de que la empresa pueda organizar el trabajo. No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma familia y

CVE-DOGC-B-13205002-2013

centro de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán coincidir en los días de disfrute.

La ausencia del mencionado preaviso conllevara el disfrute de dicha licencia desde el inicio del hecho causante.

Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: uno a tres días, según las mismas condiciones del apartado anterior.

Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores, en los términos previstos en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 37

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a ochenta 80 (ochenta) al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor será el de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

Capítulo 9

Condiciones económicas

Artículo 38

Retribución

La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en los correspondientes anexos.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Retribuciones año 2013: según tablas y anexos.

El incremento para 2013 será un 0'6% sobre las tablas definitivas y actualizadas a 31/12/2012 del Convenio de Hostelería de Catalunya, que eran de aplicación al personal de colectividades, antes de la firma del presente Convenio. A estos anexos no se les aplicará ningún tipo de revisión o actualización.

Artículo 39

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Premio de vinculación

Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades

A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades

A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades

A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades

A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades

A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

Artículo 40

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención es el que se fija en las tablas de los diferentes anexos.

Tendrán derecho a dicho complemento aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en centros de trabajo donde se elaboran comidas (restaurantes, catering, etc.).

La representación legal de los trabajadores/as velará que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía.

Para los trabajadores/as que tuvieran necesidad de seguir régimen alimenticio especial se les confeccionará un menú dietético previsto por el médico de la Seguridad Social.

La opción entre la compensación en metálico o la percepción en especie de dicho plus corresponderá al trabajador/a, quien deberá notificarla por escrito al empresario y mantenerla por un periodo mínimo de tres meses.

Respecto de este plus se mantendrán las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los trabajadores/as en la actualidad.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en las correspondientes tablas.

Para aquellos trabajadores que realicen una jornada igual o inferior a 3 horas diarias, o igual o inferior a 15 horas semanales, dicha elección corresponderá a la empresa, quien deberá notificarla por escrito al trabajador, y de proceder a su abono, será proporcional a su jornada, quedando excluidos aquellos trabajadores que realicen las 15 horas semanales en dos días.

Artículo 41

Plus de transporte

Se mantendrá únicamente para aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio lo venían percibiendo, y en las mismas cuantías.

Artículo 42

Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en el artículo 39, Retribución.

Artículo 43

Plus encargado de centro

Encargado de centro

En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, de 140,80 euros al mes para 2012 i 141,64 euros al mes para 2013, cualquiera que fuere su categoría profesional o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.

Artículo 44

Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

Artículo 45

Antigüedad consolidada

A partir de 1 de enero de 2008 se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las cuantías por este concepto existentes a 31 de diciembre de 2007, no siendo estas absorbibles ni compensables. Tales cuantías se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio, incluido el primer año.

Artículo 46

Gratificaciones extraordinarias

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente.

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Artículo 47

Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

Capítulo 10

Previsión social

Artículo 48

Enfermedad y accidente

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del primer al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario, y del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% de dicho salario.

Artículo 49

Seguro de accidentes

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Se establece un plazo de carencia de 45 (cuarenta y cinco) días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

Capítulo 11

Seguridad e higiene

Artículo 50

Seguridad e higiene

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

2. La acción preventiva

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores/ras las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

3. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

No obstante lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo,

CVE-DOGC-B-13205002-2013

toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las empresas.

Capítulo 12

Derechos sindicales

Artículo 51

Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores/as en la empresa

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad sindical, 11/1985 de 2 de agosto, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas de desarrollo.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los sindicatos que reúnan las condiciones previstas en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de 1 (un) delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 125 trabajadores/as.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de las horas mensuales retribuidas que a continuación se determinan:

Empresas con plantilla de hasta 50 trabajadores/as: 16 horas.

Empresas con plantilla de 51 a 100 trabajadores/as: 27 horas.

Empresas con plantilla de 101 a 750 trabajadores/as: 37 horas.

Empresas con plantilla de 751 trabajadores/as en adelante: 40 horas.

Las horas que se especifican podrán ser acumuladas trimestral o semestralmente.

La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de los trabajadores/as (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical en la misma.

En ese caso la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical, salvo en las empresas de más de 125 trabajadores/as, en las que dicha acumulación se producirá de forma automática tan pronto como sea comunicada de forma fehaciente por las centrales sindicales. En las de menos de 125 trabajadores/as, la acumulación de horas de modo automático sólo se producirá entre todos los miembros del comité de empresa y delegados de personal de un mismo centro de trabajo.

El crédito sindical y la acumulación de horas se entenderá referidos a unidades electorales de representación sindical, salvo pacto en contrario o que exista un Comité intercentros, o exista una acumulación estatal de horas según normativa legal.

Capítulo 13

Formación profesional

Artículo 52

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Formación profesional

La Formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, así como la defensa de los puestos de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a la Formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores/as podrán tener acceso y beneficiarse de la Formación profesional a lo largo de su vida activa.

Las empresas realizarán reciclajes profesionales cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo y el trabajador/a afectado recibirá esta formación dentro de la jornada laboral.

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

La Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col.lectiva, las empresas que la componen junto con la Federación de hostelería del sindicato firmante del presente Convenio, FCTCHTJ-UGT, promoverán planes de formación al amparo de los acuerdos nacionales o autonómicos que puedan celebrarse, solicitando las subvenciones necesarias, de forma que el sector consiga el retorno de las aportaciones que efectúan las empresas y sus trabajadores/as en concepto de cuota de Formación profesional.

Para llevar a efecto lo previsto en el párrafo anterior, se creará una Comisión paritaria para la Formación profesional de las partes firmantes del Convenio, que mantendrá la misma proporción representativa que ostentan las partes firmantes. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión elaborará su propio reglamento, que deberá contener sus objetivos y funciones debidamente especificados. Igualmente, preverá la creación de los cargos de Presidente y Secretario de la Comisión, que recaerán anual y alternativamente en un miembro de las Centrales Sindicales y en otro de la Confederación empresarial.

Dentro de las funciones que asumirá la Comisión deberá constar necesariamente en su reglamento el control y la gestión de los fondos que dicha Comisión pueda obtener.

En aquellas empresas donde se lleven a término planes formativos, se crearán Comisiones de Formación profesional integradas por los representantes de los trabajadores/as y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:

Iniciativa en la detección de las necesidades formativas y proposición de medidas a tal efecto.

Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el artículo 64.1.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La Comisión de formación analizará el total de solicitudes y de éstas, realizará una propuesta a la Dirección de la empresa.

Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento periódico de los planes formativos.

Verificar que la selección de aspirantes a los planes de formación se realiza en función de los criterios objetivos establecidos.

Evaluar los planes formativos realizados.

Capítulo 14

Normalización lingüística

Artículo 53

Normalización lingüística

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones

CVE-DOGC-B-13205002-2013

internas sean redactados en catalán y en castellano; así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero, de Política lingüística.

Capítulo 15

Régimen disciplinario laboral

El régimen disciplinario que figura en los artículos siguientes es transcripción literal del establecido por el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería – ALEH.

Artículo 54

Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 55

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 56

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 57

Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de un treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal

ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 58

Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación y la información recibidas. Si este incumplimiento fuera reiterado, implicara pérdida evidente para el trabajo de este se derivara perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

CVE-DOGC-B-13205002-2013

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 59

Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un

período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 60

Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
2. Despido disciplinario

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 61

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 62

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Subrogación por cambio de titular o absorción por la contratante del servicio o de la concesión.

Se estará a lo dispuesto en el ALEH, vigente en cada momento.

Disposición adicional primera

Jubilación parcial y Contrato de relevo

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

Disposición adicional segunda

Igualdad de oportunidades

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antedichos.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Disposición transitoria primera

Abono de atrasos generados

El pago del incremento pactado para el año 2013 y con efectos de 1 de enero de 2013 se aplicará a partir de la firma del presente convenio, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el DOGC.

Anexos

El nuevo nivel retributivo establecido en el artículo 25 del convenio, corresponde al nivel 9 y percibirá la misma retribución en todas las zonas de Cataluña.

A) Barcelona

A.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe/a de operaciones

Jefe/a de sala

Supervisor/a de explotaciones

Encargado/a general

Jefe/a de sector de explotaciones

Jefe/a de sector de autopistas

Nivel 2

Segundo/a jefe/a de cocina

Supervisor/a

Cajero/a administrativo

Jefe/a de sector

Jefe/a de compras

Encargado/a de explotación

Técnico/a de mantenimiento

Jefe/a de equipo

Encargado/a de 2a

Programador/a de informática

Secretario/a de dirección

Jefe/a de sección de administración

Nivel 3

Chofer 2a

Dependiente/a

Barman/barwoman

Camarero/a

Cocinero/a

Planchista

Cajero/a de comedor

Cajero/a de mostrador

Oficial/a segundo/a contabilidad y administración

Oficial/a mantenimiento

Perforista informática

Operador/a informática

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada

Socorrista

Comercial

Nivel 4

Ayudante/a dependiente/a

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Dependiente/a de segunda
 Ayudante/a cocinero/a
 Cafetero/a
 Ayudante/a de camarero/a
 Auxiliar de oficina
 Ayudante/a de supervisor/a
 Ayudante/a de equipo
 Ayudante/a de mantenimiento
 Dependiente/a de autoservicio
 Ayudante/a de chofer
 Dietista titulado/a sin experiencia
 Ayudante/a de animador
 Auxiliar de servicios de colectividades cocina
 Auxiliar de servicios de colectividades restauración
 Monitor/a – cuidador

Nivel 5

Marmitones
 Mozo/a de limpieza
 Fregador/a y limpiador/a
 Mozo/a de almacén
 Ayudante/a de economato
 Preparador/a
 Pinché mayor de 18 años
 Personal de limpieza

Nivel 5 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 6

Pinche de 16 y 17 años
 Aspirante administrativo/a (colectividades)

A.3. Tabla de salarios 2013

NIVELL	
I	1.507,08 €

II	1.410,50 €
III	1.358,52 €
IV	1.257,47 €
V	1.233,84 €
V BIS	1.099,16 €
VI	964,46 €
IX	785,71 €

A.4. Pluses Barcelona

Manutención

El complemento salarial en especie para manutención, regulado por el artículo 40 del presente convenio se fija en 46,33 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 41 del presente convenio para los trabajadores/as a quienes corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 4 del presente Convenio se fija en 12,04 euros mensuales, equivalente 144,48 euros anuales.

A) Maresme

A.8 Pluses Maresme

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 40 del presente convenio se fija en 46,30 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 41 del presente convenio para los trabajadores/as a quienes corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 42 del presente convenio se fija en 12,04 euros mensuales, equivalente a 144,48 euros anuales.

B) Tarragona*B.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos*

Nivel 1

Jefe/a de comedor

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

Jefe/a de servicios técnicos

Jefe/a administrativo/a

Nivel 2

2º/a Jefe/a de cocina

2º/a Encargado/a

Nivel 3

Jefe/a de sector

Contable general

Interventor/a

2º/a Jefe/a de día

Jefe/a de partida

Fisioterapeuta

Nivel 4

Camarero/a

Oficial/a administrativo/a

Dependiente/a de mostrador

Contable

Cajero/a

Cocinero/a

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades)

Comercial

Nivel 5

Intérprete

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Chofer de 2a

Socorrista

Animador/a

Nivel 6

Telefonista

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años

Vigilante de piscina

Ayudante/a de animador/a

Nivel 7

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a–cuidador de colectividades

Vigilante de noche

Cajero/a de comedor

Mozo/a de limpieza

Cobrador/a

Pinche mayor de 18 años

Limpiadores

Piscinero/a

Jardinero/a

Ayudante/a de cocina

Marmitón

Fregador/a

Ayudante/a de comedor

Guarda exterior

Portero/a de servicio

Dietista titulado/a sin experiencia

Controlador accesos

Nivel 7 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 8

Aspirante administrativo/a

B.4. Tabla salarios 2013

Niveles	
I	1.642,65 €
II	1.576,19 €
III	1.509,64 €
IV	1.376,30 €
V	1.302,52 €
VI	1.180,11 €
VII	1.138,65 €
VII BIS	908,45 €
VIII	702,96 €
IX	785,71 €

*B.5 Pluses***Manutención**

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 40 del presente convenio se fija en 69,12 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 42 del presente convenio para los trabajadores/as a quien corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.

Roba de trabajo

La compensación regulada por el artículo 42 del presente convenio se fija en 12,04 euros mensuales, equivalentes a 144,48 euros anuales.

C) Lleida

1) Para la provincia de Lleida se establece la siguiente regulación del descanso semanal.

A) Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Las empresas procurarán que los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, al

CVE-DOGC-B-13205002-2013

menos efectúen este descanso en domingo una vez al mes.

B) En todo caso, dadas las estructuras turístico-empresariales existentes en la provincia de Lleida, podrán establecerse acuerdos de empresa con los representantes legales de los trabajadores que, modificando lo establecido con carácter general en el texto anterior, garanticen el descanso semanal mínimo establecido por la Ley.

C) Se establece que la duración del descanso semanal para los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

D) Se establece que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá pactarse la acumulación del medio día o día entero de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores para períodos de hasta cuatro semanas.

F) Actividades de temporada: Se estipula que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día o día entero de descanso al que se refiere el punto anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, al objeto de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la Hostelería, en particular a las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de este.

2) Plus de nocturnidad: Se establece un plus fijo mensual de nocturnidad en función del nivel salarial, que retribuirá el trabajo nocturno.

Se entenderá por trabajo nocturno a los efectos del derecho a percibir el plus a que se refiere el apartado anterior, el que se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

A los trabajadores que realicen una media de entre 420 y 520 h anuales calificadas como horario nocturno, se les abonarán éstas como se especifica en la siguiente distribución.

Plus de nocturnidad 2013

Nivells B	
I	75,51 €
II	69,87 €
III	60,52 €
IV	52,04 €
V	51,12 €
V BIS	40,81 €
IX	40,81 €

A los trabajadores que realicen anualmente un número mayor o menor de horas que las citadas, calificadas como nocturnas, se les abonarán éstas como especifica el artículo 44 del vigente Convenio.

3) En caso de abonar las fiestas no recuperables, la empresa podrá optar entre retribuir la cantidad correspondiente al festivo durante el mes siguiente al de su disfrute, según se expresa en el artículo 35 del presente Convenio, o prorratear mensualmente el importe de las mismas, estableciendo las siguientes cantidades globales mensuales:

Plus fiestas no recuperables 2013

Niveles	
I	21,17 €
II	20,20 €
III	17,32 €
IV	15,39 €
V	14,43 €
V BIS	12,02 €
VI	10,12 €
IX	10,12 €

5) Pluses convenio

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 40 del presente Convenio se fija en 38,08 euros mensuales para 2012 y 38,31 euros mensuales para 2013.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 41 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,85 euros.

Podrá pactarse de forma individual entre empresa y trabajador un plus de transporte de hasta 123,65 euros por trabajador, teniendo en cuenta los turnos de trabajo partido o que la distancia a recorrer sea superior a 5 km.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 42 del presente Convenio se fija en 11,97 euros mensuales para 2012 y 12,04 euros mensuales para 2013.

Pluses 2013		
Manutención	Art. 41 convenio	38,31 €
Plus transporte	Art. 42 convenio	13,85 €
Podrá pactarse de forma individual entre empresa y trabajador, un plus transporte de hasta por trabajador, teniendo en cuenta los turnos de trabajo partido o que la distancia a recorrer sea superior a 5 Km		123,65 €

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Ropa trabajo	Art. 43 convenio	144,48 / 12 =12,04 €
--------------	---------------------	-------------------------

7) *Categorías salariales Lleida*

Nivel 1

Jefes

1er/a Encar.

Jefe/a cocina

Jefe/a sector

Contable general

Jefe/a de contratación

Nivel 2

2os/as Jefes/as

2º/a Jefe/a de cocina

Jefe/a compras

Jefe/a partida

Jefe/a sala

Jefe/a sector

Encargado/a expl y Cat.

Supervisor/a

Técnico/a mantenimiento

Fisioterapeuta

Nivel 3

Per. Cualificada

Cajero/a administrativo/a

Cajero/a comedor

Camareros/as y dependientes/as

Jefe/a equipo (colectividades)

Cocinero/a

Interventor/a

Profesor/a educ. Física

Supervisor/a

Dietista con exp.

Comercial

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Esteticista

Masajista

Nivel 4

Per. Cualificado aux.

Cajero/a mostrador

Masajistas

Oficial/a 2 contable

Chofer primera

Animador/a turístico/a

Socorrista

Aux. Ser. Y Limp.

Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Monitor/a – cuidador/a de colectividades

Nivel 5

Pers. Auxiliar

Ayud. Equipo (colectividades)

Ayud. Super (colectividades)

Ayudante/a de cocinero/a

Ayudante/a dependiente/a

Ayudante/a mantenimiento

Ayudante/a chofer

Aux. Oficina

Auxiliar limpieza

Fregador/a limpiador/a

Marmitones

Mozo/a limpieza

Fregaplatos

Personal limpieza

Portero/a acceso

Preparador/a

Vigilante noche

Chofer segunda

Vigilante piscina

Ayudante/a animador/a turístico/a

Dietista sin experiencia

Nivel 5 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 6

Botones menores 18 años

Pinches. Marmitones menores 18

Tablas salariales 2013

Niveles	
I	1.519,36 €
II	1.374,41 €
III	1.216,81 €
IV	1.078,89 €
V	1.035,74 €
V BIS	838,70 €
VI	755,24 €
IX	785,71 €

D) Girona

D.2.1. Clasificación por niveles retributivos de las categorías profesionales

Nivel 1

1. Jefe administración

Jefe comercial

Jefe de cocina

Jefe de sala

Nivel 2

2. Segundo jefe de cocina

Jefe de catering

Jefe de operaciones de catering

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Segundo/a jefe de sala

Gerente de centro

Encargado/da general

Nivel 3

3. Administrativo/va

Comercial

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Jefe de partida

Jefe de sala

Segundo/a jefe de sala

Jefe de sector

Encargado/da de sección

Jefe de servicios de catering

Responsable de servicios

Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)

Nivel 4

4. Conserje

Administrativo/a

Ayudante Administrativo/va

Telefonista

Cocinero/a

Encargado/da de economato

Jefe de sala

Camarero/a

Dependiente/a de 1ª

Supervisor/a de "càtering"

Supervisor /a de colectividades

Encargado /da de sección

Encargado /da de mantenimientos y servicios auxiliares

Encargado /da de mantenimiento y servicios técnicos de cátering, o de flota, o de instalaciones y edificios

Encargado /da de sección

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de cátering, o de flota, o de instalaciones y edificios

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador /a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)

Socorrista

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Nivel 5

5. Ayudant/a de cocina

Ayudante/a de camarero/a

Ayudant/a cafetería

Preparador/a montador/a de "càtering"

Conductor/a de equip de "càtering"

Ayudante/a de equipo de "càtering"

Preparador/a de restauración moderna

Auxiliar de pisos y limpieza

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud)

Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de ocio, monitor deportivo/a, pinchadiscos-disjoquey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina)

Nivel 6

6. Auxiliar de cocina

Marmitones "Pinches"

Auxiliar de buffet o "Buffetista"

Auxiliar de preparación / montaje de "càtering"

Auxiliar de restauración moderna

Monitor/a o cuidador/a de colectividades

ASL

Nivel 7

7. Auxiliar de cocina

Auxiliar limpieza

Nivel 7 BIS

(anterior IV bis)

Nivel 8 (menores de 18 años)

8. Marmitones "Pinches" hasta 18 años

D) Girona

D.2 Tabla de salarios 2013

Nivel	
E	1.463,23 €
II	1.387,55 €
III	1.306,54 €
IV	1.216,67 €
V	1.123,02 €
VI	1.109,78 €
VII	1.068,43 €
VII Bis (ant.IV B)	866,64 €
VIII (menor.18 a)	683,06 €
IX	785,71 €

D.3 Pluses

Manutención

El complemento alaral en especie por manutención, regulado por el artículo 40 del presente convenio se fija en 39,34 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 41 del presente convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 42 del presente convenio se fija en 12,04 euros mensuales, equivalentes a 144,48 euros anuales.

Disposició final

Se mantendrá el nivel V bis de Barcelona o el equivalente en cada provincia para la categoría de monitor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del Convenio.

La precitada categoría tiene asignadas las funciones que siguen:

Participar en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.

Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos.

Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la Dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la Autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo

Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al Director del centro cuando así se establezca.

Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo.

De comedor o áreas de entretenimiento:

Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.

Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.

Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.

Colaborar en el servicio de hostelería.

En los supuestos que existan requisitos establecidos con la Administración centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos.

De autobús:

Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas. De que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable. De atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

Las fiestas no recuperables contempladas en el artículo 35 del Convenio tendrán una regulación específica para los monitores, de forma que cuando los monitores-as las trabajen, tendrán derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar el 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiera o la compensación que prevea el nuevo convenio de Hostelería. En ningún caso generarán este derecho cuando coincida con el descanso semanal.

Crear comisión para estudiar la adaptación al convenio de los grupos profesionales que establezca ALEH

E) Adecuación de los grupos y categorías del Convenio de Colectividades de Catalunya a las áreas funcionales del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Categorías del A. L.	Categorías Conv. Colectividades Cat.	Barcelona/Maresme	Tarragona	Lleida	Girona
Area funcional primera: (Recepción, Conserjería, Relaciones Publicas, Administración y Gestión)					
<i>Grupo profesional 1</i>					
Jefe de Administración	Jefe/a de Administración Jefe/a de Personal Jefe/a de Sección de Admtvo.(Colectividades) Jefe de compras de colectividades (*)	Contables generales Jefe de sección de administración (colectividades) Jefe de compras de colectividades	Jefe administrativo Contable general	Contable general Jefe compras (colectividades)	Contable General
Primer Conserje					
Jefe/a Comercial	Director/a Comercial				
<i>Grupo profesional 2</i>					
Administrativo/a	Oficial Administrativo Oficial de contabilidad Oficial de 2ª de contabilidad Secretaria/o de Dirección Programador de Informática Operador de Informática Cajero/a administrativo Contable	Secretaria de dirección (colectividades) Programador de informática (colectividades) Cajero administrativo Operador informática (colectividades) Oficial segunda contabilidad y administración	Oficial administrativo Contable Cajero		
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas				
Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial
Técnico de Prevención	Técnico de Prevención				
<i>Grupo profesional 3</i>					
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	Aspirante administrativo	Cajero comedor Auxiliar administrativo mayor de 21	Aux. Oficina Facturista comedor Cajero	Aux.Ofic. Más 18 años

CVE-DOGC-B-13205002-2013

			años Auxiliar administrativo menor de 21 años Aspirante administrativo	mostrador	
<i>Grupo profesional 4</i>					
Area funcional segunda:					
<i>Grupo profesional 5</i>					
Jefe/a de Cocina	Jefe/a de Cocina	Jefe de cocina	Jefe de cocina	Jefe cocina	Jefe de Cocina
2º Jefe/a de Cocina	2º Jefe/a de Cocina	Segundo jefe de cocina	2 Jefe de cocina	2º Jefe de cocina	2º Jefe Cocina Jefe de fondas
Jefe/a de Catering	Jefe/a de Catering				
<i>Grupo profesional 6</i>					
Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero	Cocinero	Cocinero
<i>Grupo profesional 7</i>					
Ayudante/a de Cocina	Ayudante/a de Cocina	Ayudante cocinero	Ayudante de cocina Ayudante de repostería	Ayudante de cocinero	Ayudante Cocinero
<i>Grupo Profesional 8</i>					
Auxiliar de Cocina	Auxiliar de cocina (marmitón) Pinche	Fregador y limpiador Pinche mayor de 18 años Pinche de 16 y 17 años	Marmitón Fregador	Ayudante planchista Marmitones Fregaplatos Pinches. Marmitones menores 18	Marmitones Pinches Lavaplatos Pinches más 18 años Pinches hasta 18 años

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Area funiconal Tercera: (Restaurante, bar y similares; Pista para Catering)					
<i>Grupo profesional 9</i>					
Jefe de Operaciones de Catering		Jefe de operaciones (catering)			
Gerente de Centro	Gerente de Centro				
<i>Grupo profesional 10</i>					
Jefe/a de Sector	Jefe/a de Sector Jefe/a de Sector explotaciones Jefe/a de Sector de Autopistas Encargado de explotación Encargado de segunda Encargado de explotación autopistas Jefe de compras de colectividades (*)	Jefe de sector Jefe de sector de explotaciones de colectividades Jefe de sector de autopistas Encargado de explotación de colectividades Encargado de 2a Encargado de explotación autopistas	Jefe de sector	Jefe sector Jefe sala Jefe sector Jefe equipo	Jefe Sector
Jefe de Sala de Catering	Jefe de Sala de Catering	Jefe de sala (catering)		Encarg. Expl y Cat. (colectividades) *	
Camarero/a	Camarero/a Dependiente/a de Primera Cafetero Dependiente de Mostrador Planchista (servicio de mostrador) Planchista	Camarero Dependiente Cafetero Planchista Dependiente de autoservicio	Camarero Dependiente de mostrador Cafetero	Camareros y dependientes Cafetero Planchista	Dependiente 1º Camarero Cajero Camarero Cafetero
Supervisor de Catering	Supervisor (Catering)	Supervisor (Catering) Jefe de equipo Catering			
Supervisor de Colectividades	Supervisor de Colectividades	Supervisor de explotaciones de colectividades		Supervisor (colectividades)	
<i>Grupo Profesional 11</i>					

CVE-DOGC-B-13205002-2013

Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante/a de Camarero/a Ayudante/a de Planchista Ayudante de cafetero Dependiente/a de Segunda Ayudante/a de Dependiente Ayudante/a de Barman	Ayudante de camarero Ayudante de barman Ayudante dependiente Dependiente de segunda Ayudante de cafetero Ayudante de planchista	Ayudante de comedor Ayudante de cafetero	Ayudante camarero Ayudante dependiente Ayudante barman Ayudante cafetero	Depend. 2º Subcam. Ayudante camarero Ayudante Cafetero
Preparador/a o Montador de Catering	Preparadores/as	Preparador (Catering)		Preparador (colectividades)	
Conductor/a de Equipo Catering	Conductor/a de Equipo Catering				
Ayudante/a de equipo de Catering	Ayudante/a de Equipo Ayudante/a de supervisor	Ayudante de supervisor (catering) Ayudante de equipo (catering)		Ayud. Equipo (colectividades) Ayud. Supervisor (colectividades)	
Preparador/a restauración moderna	Preparador/a restauración moderna				
<i>Grupo Profesional 12</i>					
Auxiliar de Colectividades	Auxiliar de Servicio y Limpieza (Colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)	Aux. Ser. Y Limp. (colectividades)	ASL
Auxiliar de Preparación/Montaje Catering	Auxiliar de Preparación/Montaje Catering				
Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de restauración moderna				
Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a cuidador colect.
Area Funcional Cuarta:					
<i>Grupo profesional 13</i>					

CVE-DOGC-B-13205002-2013

<i>Grupo profesional 14</i>					
<i>Grupo profesional 15</i>					
Área funcional quinta (Servicios Mantenimiento y Servicios Auxiliares)					
<i>Grupo profesional 16</i>					
Jefe/a de Servicios de Catering	Jefe/a de Servicios de Catering				
<i>Grupo profesional 17</i>					
Encargado/a de Mant°. Y Servicios auxiliares	Encargado de Trabajos	Encargado de trabajos	Jefe de servicios técnicos	Encargado Trabajos	Encargado Trabajos
Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios				
<i>Grupo Profesional 18</i>					
Especialista de Mant° y Servicios	Oficial de Mantenimiento Piscinero Albañil Lampista Fontanero/a Electricista Carpintero/a Pintor/a Jardinero/a Chofer Conductor/a Mecánico Calefactor	Técnico de mantenimiento Piscinero Chofer de 1a Chofer 2a Mecánico Albañil, pintor y carpintero Calefactor Oficial mantenimiento (colectividades)	Mecánico Chófer de 2a Albañiles Carpinteros Electricistas Fontaneros Calefactores Piscinero Jardinero	Técnico mantenimiento Calefactores Mecánicos Albañiles, pintores y carpinteros Chofer primera Piscineros Chofer segunda	Mecánico Calefactor Chofer 1° Albañiles, Electricista y Fontaneros Jardinero Casinos Pintores Carpintero, Electr. Jardinero o Piscinero
Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering; o de flota:	Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering; de flota y de				

CVE-DOGC-B-13205002-2013

o de instalaciones de Edificios	instalaciones de Edificios				
<i>Grupo profesional 19</i>					
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Ayudante de Mantenimiento	Ayudante de mantenimiento	Peones	Ayudante mantenimiento	
Área funcional sexta (Servicios Complementarios)					
<i>Grupo Profesional 20</i>					
Responsable de Servicio	Responsable de Servicio				
<i>Grupo Profesional 21</i>					
Técnico de Servicio(fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud	Fisioterapeuta Profesor de Educación Física Dietista	Profesor de educación física Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)	Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)	Profesor educ. Física Fisioterapeuta Dietista con exp. (colectividades) Dietista sin experiencia	Fisioterapeuta Dietista, un año exp. Dietista sin exper
Categorías del A. L.	Categorías Conv. Colec. Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Lleida	Categorías Del A. L.
<i>Grupo profesional 22</i>					
Especialista de Servicio(socorrista o especialista de primero auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos-discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta, y especialista de atención al cliente)	Masajista Esteticista Socorrista Animador Ayudante de animador Intérprete Controlador accesos discoteca o salas de fiesta	Masajista Socorrista Animador turístico Esteticista Ayudante de animador Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Esteticista Masajista Intérprete Socorrista Animador turístico Ayudante de animador Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Animador turístico Masajista Esteticista Socorrista Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Animador tur. Ayudante animador turístico Socorrista Esteticista / Masajista Ayte. animador Controlador de Accesos de disco., salas de fiesta y espec.

CVE-DOGC-B-13205002-2013

<i>Grupo profesional 23</i>					
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Guarda de exterior Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante piscina	Vigilante de pisc.

(13.205.002)