

- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones que es provi que han dut a terme una conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, així com en relació amb qui formuli imputació o denuncia falsa, mitjançant mala fe.

- Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu envers una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de denuncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncies falses).

Article 46. Condicions i procediments per a la no-aplicació del règim salarial que estableix el Conveni Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, es pot procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives d'inaplicació, i només pot ser impugnat davant la Jurisdicció Social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en que sigui aplicable un nou Conveni a l'empresa. Així mateix l'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments establerts al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 47. Solució de conflictes

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 153 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Les parts firmen el present document a Lleida, 15 de juliol de 2014, com a prova de la seva conformitat.

ANNEX 1

TAULA SALARIAL VIGENT 2014

GRUP PROFESSIONAL 1

TEMPS COMPLET	BRUT ANUAL	P. EXTRA	SALARI BRUT + P. EXTRES
Supervisor/a	19299,24	3216,54	22515,78
Gerent	17544,72	2924,12	20468,84

GRUP PROFESSIONAL 2

TEMPS COMPLET	BRUT ANUAL	P. EXTRA	SALARI BRUT + P. EXTRES
Primer assistent/a	16066.44	2677,74	18744,18
Segon assistent/a	14167.20	2361,2	16528,4
Encarregat/ada de torn	14167.20	2361,2	16528.40

Encarregat/ada d'àrea	12936.36	2156,06	15092.42
-----------------------	----------	---------	----------

GRUP PROFESSIONAL 3

TEMPS COMPLET	BRUT ANUAL	P. EXTRA	SALARI BRUT + P. EXTRES
Personal d'equip	12528.24	2088,04	14616.28
Aprenents	10144.80	1690,8	11835.60
Hostessa / Hostes	12528.24	2088,04	14616,28
Secretaria	12528.24	2088,04	14616,28
Personal de manteniment	12528.24	2088,04	14616,28

TEMPS PARCIAL				
TOTAL SALARI BASE/HORA	SALARI BASE/HORA	PRORRATA P. EXTRES/HORA	P. EXTRES	NOCTURNITAT/ HORA
Personal d'equip	6	1	7	1,5
Aprenent	4,87	0,81	5,68	1,22
Hostessa / Hostes	6	1	7	1,5
Secretaria	6	1	7	1,5
Personal de manteniment	6	1	7	1,5
