

En cas que s'arribi a algun acord a les empreses en aquest concepte, se'n remetrà còpia a la comissió paritària del conveni.

Aquests sistemes poden estar basats en compensació d'hores, remuneració econòmica, carrera professional o qualsevol altra compensació que s'acordi entre les parts.

Cinquena. Plans igualtat i promoció de la igualtat

Segons la LO 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i les oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures encarades a defugir qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini a la legislació laboral.

A les empreses de 50 o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior, s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast, i continguts establerts a la regulació laboral i negociats com està previst a la mateixa.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, quan sigui el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador, la substitució de les sancions accessòries, per l'elaboració i aplicació de l'esmenat pla, en els termes que es fitxin a l'acord.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i practiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Disposició transitòria primera. Abonament d'endarreriments generats.

El pagament de les liquidacions d'endarreriments, corresponent al període 1 de gener de 2021 fins a la data que es publiqui al Diari oficial el Conveni Col·lectiu, s'efectuarà dintre dels dotze mesos següents a la publicació del present conveni.

Les empreses s'obliguen a abonar els endarreriments, a la liquidació corresponent, als treballadors/es que, en el període d'aquests ajornament, causin finalització de contracte o la seva extinció, i que no hagin estat abonats durant la moratòria.

ANNEX I

1. Taules salarials

TAULES SALARIALS 2021				
Nivells	A	B	C	D
I	1.740,54 €	1.636,92 €	1.562,10 €	1.518,60 €
II	1.528,25 €	1.480,76 €	1.429,72 €	1.409,00 €
III	1.364,54 €	1.310,96 €	1.268,08 €	1.232,87 €
IV	1.187,63 €	1.162,37 €	1.152,25 €	1.146,59 €
V	1.115,88 €	1.115,88 €	1.115,88 €	1.115,88 €
V BIS	965,00 €	965,00 €	965,00 €	965,00 €
VI	965,00 €	965,00 €	965,00 €	965,00 €

TAULES SALARIALS 2022

NIVELLS	A	B	C	D
I	1.766,64 €	1.661,48 €	1.585,53 €	1.541,37 €
II	1.551,17 €	1.502,97 €	1.451,17 €	1.430,14 €
III	1.385,01 €	1.330,63 €	1.287,10 €	1.251,37 €
IV	1.205,44 €	1.179,81 €	1.169,54 €	1.163,79 €
V	1.132,62 €	1.132,62 €	1.132,62 €	1.132,62 €
V BIS	979,48 €	979,48 €	979,48 €	979,48 €
VI	979,48 €	979,48 €	979,48 €	979,48 €

2. Plus de nocturnitat

PLUS NOCTURNITAT 2021				
NIVELLS	A	B	C	D
I	83,38 €	81,35 €	79,34 €	76,30 €
II	77,30 €	75,28 €	72,26 €	70,23 €
III	67,20 €	65,20 €	63,17 €	60,12 €
IV	56,07 €	56,07 €	56,07 €	56,07 €
V	55,08 €	55,08 €	55,08 €	55,08 €
V BIS	43,97 €	43,97 €	43,97 €	43,97 €

PLUS NOCTURNITAT 2022				
NIVELLS	A	B	C	D
I	84,63 €	82,57 €	80,53 €	77,44 €
II	78,46 €	76,41 €	73,34 €	71,29 €
III	68,20 €	66,18 €	64,11 €	61,02 €
IV	56,91 €	56,91 €	56,91 €	56,91 €
V	55,90 €	55,90 €	55,90 €	55,90 €
V BIS	44,63 €	44,63 €	44,63 €	44,63 €

3. Festes recuperables.

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2021				
NIVELLS	A	B	C	D
I	22,81 €	22,81 €	21,76 €	21,76 €
II	21,76 €	21,76 €	20,72 €	20,72 €
III	18,66 €	18,66 €	17,62 €	17,62 €
IV	16,58 €	16,58 €	16,58 €	16,58 €
V	15,55 €	15,55 €	15,55 €	15,55 €
V BIS	12,95 €	12,95 €	12,95 €	12,95 €
VI	10,90 €	10,90 €	10,90 €	10,90 €

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2022				
NIVELLS	A	B	C	D
I	23,15 €	23,15 €	22,09 €	22,09 €
II	22,09 €	22,09 €	21,03 €	21,03 €
III	18,94 €	18,94 €	17,88 €	17,88 €
IV	16,83 €	16,83 €	16,83 €	16,83 €
V	15,78 €	15,78 €	15,78 €	15,78 €
V BIS	13,14 €	13,14 €	13,14 €	13,14 €
VI	11,07 €	11,07 €	11,07 €	11,07 €

4. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner; 2021 - 63,96 €, 2022 - 64,92€.

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc.; 2021 - 52,61€, 2022 - 53,40€.

Aquestes quantitats representen el total meritat per totes les percepcions salarials i no salarials, i estaran sotmeses als mateixos augments que es pactin al Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de la Província de Lleida.

5. Plusos conveni

a) Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en; 2021 - 41,27 €, 2022 - 41,89 € mensuals.

b) Allotjament

El complement salarial d'allotjament, regulat a l'article 39è. del present Conveni per als treballadors/es que els correspongui es fixa en 28,39 euros.

c) Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni per als treballadors que els correspongui es fixa en 14,03 euros.

Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i treballador, un plus de transport de fins 125,26 euros per treballador, tenint en compte els torns de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

d) Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en; 2021 - 12,97 €, 2022 - 13,17 €, mensuals.

6. S'estableix la següent distribució de categories d'establiments:

Categoria A

Hotels de GL i 5 i 4 superior i 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 5 i 4 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Casinos de 1a.
Motels de 4 estrelles
Salons de te de luxe i de 1a.
Bars americans
Sales de ball de luxe i de 1a.
Cafeteries de 3 tasses

Categoria B

Hotels de 3 estrelles
Hotels residència de 3 estrelles
Hotels apartament de 3 estrelles
Apartaments extrahotelers de 1a. i 2a.
Residències apartaments de 3 estrelles
Cafeteries de 2 tasses
Bars de 1a.
Casinos de 2a. i 3a.
Tablaos flamencs
Restaurants de 3 forquilles
Barbacoes
Pizzeries
Col·lectivitats i Càtering

Categoria C

Granges
Restaurants de 2 forquilles
Hostals residència de 3 estrelles
Hostals de 3 estrelles
Hotels de 2 estrelles
Hotels residència de 2 estrelles
Hotels apartament de 2 estrelles
Apartaments extrahotelers de 2 estrelles
Residències apartaments de 2 estrelles
Motels de 2 estrelles
Cafeteries d'1 tassa
Bars de 2a.
Billars i sales d'esbarjo (amb beguda)

Categoria D

Hotels d'1 estrella
Hotels residència d'1 estrella
Hotels apartament d'1 estrella
Residències apartaments d'1 estrella
Hostals de 2 i 1 estrelles
Hostals residència de 2 i 1 estrella
Pensions de 2 i 1 estrelles
Fondes i cases d'hostes
Ciutats de vacances i càmpings
Restaurants
Bars
Tavernes i cellers
Cases de menjars

Cerveseries i frankfurts
Gelateries
Sales de festa i discoteques
Casinos de 4a.
Billars i sales d'esbarjo (sense beguda)
Residències - cases de pagès
Albergs
Habitatges d'ús turístic

7. Nivells salarials

Nivell 1

Caps
1r. Cap menjador
1r. Encarregat/da bàrman/barwoman
1r. Encarregat/da taulell
Cap cuina
Cap recepció
Comptable general
Majordom/a pisos
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

2ns. Caps
1r. Conserge dia
2n. Cap de cuina
2n. Cap de menjador
2n. Cap de recepció
2n. Encarregat/da Taulell
2n. Encarregat/da sala
Cap de sala
Cap partida
Cap sector
Encarregat/da general govern
Encarregat/da economat i celler
Encarregat/da sala billars
Tècnic/a manteniment

Nivell 3

Personal Qualificat
2n Conserge dia
2a. Governant/a
Bàrman/barwoman
Caixer/a administratiu/va
Caixer/a menjador
Cambrers/es i dependents/es
Conserge nit
Cuiner/a
Encarregat/da llenceria i bugaderia
Encarregat/da treballs
Facturador menjador

Interventor/a
Oficial comptabilitat
Professor/a educ. física
Recepcionista
Comercial
Esteticista

Nivell 4
Personal Qualificat Auxiliar
Caixer/a taulell
Calefactors
Cambrer/a de pisos
Cellerer
Massatgista
Mecànic
Oficial 2n comptable
Paleta, pintor/a i fuster/a
Planxista
Reboster/a
Sommelier
Taquiller/a
Telefonista
Tenidor/a de comptes
Xofer primera
Animador/a turístic/a
Socorrista
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Nivell 5
Personal auxiliar
Ajudant recepció
Ajudant bàrman/barwoman
Ajudant cafeter/a
Ajudant calefactor/a
Ajudant cambrer/a
Ajudant conserge
Ajudant de cuiner/a
Ajudant dependent/a
Ajudant econ. i celler
Ajudant manteniment
Ajudant planxista
Ajudant reboster/a
Ajudant xofer
Ascensorista
Aux. Oficina
Cafeter/a
Fregador/a netejador
Guarda-roba
Marmitó/ona
Mosso/a billar
Mosso/a equipatges

Mosso/a habitacions
Mosso/a magatzem
Mosso/a neteja
Neteja plats
Ordenança saló
Personal lavabo
Personal neteja
Responsable Piscina
Planxador/a, cosidor/a, bugaderia
Porter/a accés
Porter/a cotxes
Porter/a serveis
Vigilant nit
Xofer segona
Vigilant piscina
Ajudant animador/a turístic
Dietista sense experiència

Nivell 5 bis

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

Nivell 6

Grum menor 18 anys

Grum Marmitó/ona menor 18 anys

ANNEX II

Adequació dels grups professionals i llocs de treball del conveni d'hostaleria de Lleida a les àrees funcionals del' acord laboral d'àmbit estatal per al sector de l' hostaleria

ÀREA FUNCIONAL PRIMERA:	
Recepció, Consergeria, Relacions Públiques, Administració i Gestió	
GRUP PROFESSIONAL 1	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Recepció	Cap Recepció
Segon Cap de Recepció	2n Cap de Recepció
Cap d' Administració	Comptable general
Primer Conserge	1r. Conserge dia
	2n Conserge dia
Cap Comercial	Cap de contractació i Reserves
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Recepcionista	Recepcionista
Conserge	Conserge nit
Administratiu/a	Oficial comptabilitat Interventor Caixer Administratiu

	Oficial 2 Comptable Tenidor de comptes
Relacions Públiques	
Comercial	Comercial
Tècnic de Prevenció	
Ajud./a de Recepció i Consergeria.	Ajudant Conserge Ajud. Recepció
Ajudant/a Administratiu	Caixer de menjador Aux. oficina Facturador menjador Caixer mostrador
Telefonista/o	Telefonista
GRUP PROFESSIONAL 3	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Recepció i Consergeria	Porter accés Porter cotxes Porter serveis
	Mosso equipatges Ascensorista Ordenança saló Vigilant nit Taquillers
	Grum menor 18 anys
ÀREA FUNCIONAL SEGONA:	
Cuina i Economat	
GRUP PROFESSIONAL 1	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Cuina	Cap cuina
2n Cap de Cuina	2n Cap de cuina
Cap de Càtering	
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Partida	Cap partida
Cuiner/a	Cuiner
Reboster/a	Reboster
Encarregat/da d'Economat	Encarreg. Economat i Celler Cellerer(*)
Ajudant/a d'Economat	Ajudant econ. i celler Mosso magatzem
Ajudant/a de Cuina	Ajudant de Cuiner Ajudant reboster
GRUP PROFESSIONAL 3	

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Cuina	Ajudant planxista Marmitó/ona Rentaplats
	Grups menors 18
ÀREA FUNCIONAL TERCERA:	
Restaurant, sala, bar i similars; Pista per Càtering	
GRUP PROFESSIONAL 1	
	LLEIDA
Cap de Restaurant o Sala	1r. Cap menjador 1r. Encarregat bàrman 1r. Encarregat mostrador
	Cap de sala
Cap d'Operacions de Càtering	
Segon Cap de Restaurant o Sala	2n Cap de menjador 2n Encarregat mostrador 2n Encarregat sala
Gerent de Centre	
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Sector	Cap sector
Cap de Sala de Càtering	
Cambrer/a	Cambrers i dependents Cafeter Planxista
Bàrman	Bàrman
Sommelier	Sommelier
Supervisor de Càtering	
Supervisor de Col·lectivitats	
Preparador/a o Muntador de Càtering	
Conductor/a d'equip Càtering	
Preparador/a restauració moderna	
GRUP PROFESSIONAL 3	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Ajudant/a de cambrer/a	Ajudant/a cambrer/a Ajudant/a depenent/a Ajudant/a bàrman Ajudant/a Cafeter
Ajudant/a d'equip càtering	Ajud. equip (col·lectivitats) Ajud. Supervisor col·lectiv.
Auxiliar de Col·lectivitats	
Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering	
Auxiliar de restauració moderna	
Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	

ÀREA FUNCIONAL QUARTA:	
Pisos i Neteja	
GRUP PROFESSIONAL 1	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Governant/a o Encarregat/da General	Enc. gral. govern
Encarregat/da de Secció	Majordom pisos 2a Governant/a Encarreg. llenceria i bugaderia
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de pisos
	Planxador/a, cosidor/a, bugader/a
GRUP PROFESSIONAL 3	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Pisos i Neteja	Mosso habitacions
	Mosso neteja
	Guarda-roba Personal lavabo Personal neteja Fregador netejador
ÀREA FUNCIONAL CINQUENA:	
Serveis Manteniment i Serveis Auxiliars	
GRUP PROFESSIONAL 1	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Serveis de Càtering	
Encarregat/a de Mant. i Serveis Auxiliars	Encarregat Treballs
Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	
Encarregat/a de Secció	Encarregat sala billars
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Especialista de Mant. i Serveis	Tècnic manteniment Calefactor/a Mecànic/a Paleta, pintor/a i fuster/a Xofer primera Responsable Piscina Xofer segona
Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions d'Edificis	
GRUP PROFESSIONAL 3	

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Manteniment Serveis	Ajudant manteniment Ajudant calefactor Ajudant xofer Mosso billar
ÀREA FUNCIONALSISENA:	
Serveis complementaris	
GRUP PROFESSIONAL 1	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Responsable de Servei	
GRUP PROFESSIONAL 2	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Tècnic Servei (fisioterapeuta, dietista i altres/as titulats/des en Ciències de la Salut)	Professor educ. física Fisioterapeuta Dietista sense experiència
Especialista Servei (socorrista o especialista de primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportius, disc jockey, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Animador turístic Massatgista Esteticista Socorrista Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles Ajudant animador turístic
GRUP PROFESSIONAL 3	
LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant piscina

ANNEX III

Període de prova del contracte de treball

Període de prova dels contractes per temps indefinit i temporals.

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

DURADA DEL CONTRACTE	GRUP PRIMER DE TOTES LES ÀREES I GRUP SEGON DE L'ÀREA CINQUENA.	GRUP SEGON DE TOTES LES ÀREES, EXCEPTE D'ÀREA CINQUENA.	GRUP TERCER DE TOTES LES ÀREES.
Indefinit, tant ordinari com fix discontinu	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a tres mesos	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins a 3 mesos	60 dies	30 dies	15 dies

El període de prova es computa sempre com a dies naturals.

Període de prova del personal directiu.

Als contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius, que no els correspongui un dels grups professionals dels referits a l'article 16 de l'ALEH, el període de prova podrà ser de sis mesos de durada, sempre que es tracti de contractes de durada indefinida, fix ordinari o fix discontinu, o de quatre mesos als de durada determinada o temporal.

Nul·litat del període de prova.

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

Contractes de treball subscrits a temps parcial.

Als contractes celebrats sota la modalitat de temps parcial, d'acord amb allò que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes previstos als articles anteriors.

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

Període de prova dels contractes formatius.

El període de prova dels contractes en pràctiques no podrà ser superior a un mes per als treballadors i treballadores que estiguin en possessió de títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als qui estiguin en possessió de títol de grau superior. Si en finalitzar el contracte en pràctiques el treballador o la treballadora continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i s'haurà de computar la durada del contracte a efectes d'antiguitat.

El període de prova dels contractes per a la formació i l'aprenentatge no pot ser superior a un mes. Si en finalitzar el contracte per a la formació i l'aprenentatge el treballador o treballadora continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i s'haurà de computar la durada del contracte a efectes d'antiguitat a l'empresa.

Normes comunes.

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

- a) L'empresa i el treballador o treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les tasques que constitueixin l'objecte de la prova.
- b) Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupa com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevulla de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni cap indemnització.
- c) Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes i el temps de serveis prestats a l'antiguitat del treballador i de la treballadora a l'empresa.

ANNEX IV

Règim disciplinari

Règim disciplinari laboral

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores.

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

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

Graduació de les faltes.

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

Procediment sancionador.

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

Faltes lleus.

Seran faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en què serà qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades a la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, en aquest cas serà qualificada com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada, encara que sigui per breu temps o acabar anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no derivin en greus perjudicis per al treball, en aquest cas serien considerades com a falta greu.
5. Petites negligències en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa amb manca de cura.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

Faltes greus.

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat a la incorporació a la feina, comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual se'n derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, i es considerarà com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar un o dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada.
3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació de falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o del seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per al treball o si se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.
8. Provocar i / o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin.
9. Emprar per a ús propi, articles, estris i peces de l'empresa, llevat que n'existeixi autorització.
10. Assistir o romandre al treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si hi ha reiteració, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans esmentats provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada de molt greu.
11. La inobservança durant el servei de l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.
12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no se'n derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, en aquest cas es qualificarà de falta molt greu.
13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció.
14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut al Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la manca de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut al treball.

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

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

17. La manca de netedat, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.

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

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

Faltes molt greus.

Seran faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per no assistir a la feina; així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es realitzin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.

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

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

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

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

Classes de sancions.

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

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació.

Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

Acomiadament disciplinari.

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

a) Les de fins a dos dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la seva imposició.

b) Les de tres a quinze dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.

c) Les de setze a seixanta dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

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

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

Prescripció.

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

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

Els terminis establerts per a l'apreciació de reincidència en la comissió de les faltes tipificades als articles 39 i 40, quedaran interromputs pels períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus.