

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/510/2018, de 23 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992).**

Visto el texto del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, suscrito en fechas 2 de noviembre de 2017 y 31 de enero de 2018, por la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (Confecat), y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 23 de febrero de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña.

Vigencia desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019

Capítulo 1

Determinación de las partes

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña se pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya de una parte, y de otra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT).

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 alguna de las siguientes actividades:

a) Hostelería.

b) Alojamiento turístico, incluido el rural y los albergues, así como las casas de colonias que tengan contratado el servicio de hostelería y las viviendas de uso turístico en las que se refiere el artículo 66 del Decreto 159/2012, de 20 de noviembre, de establecimientos de alojamiento turístico y viviendas de uso turístico.

c) Restauración.

d) Catering.

e) Salas de fiestas, discotecas, salas de baile, tablaos flamencos y análogos en las categorías correspondientes al sector de hostelería.

f) Salones recreativos.

g) Billares.

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

a) Son de hostelería las empresas y establecimientos dedicados de manera profesional y habitual, mediante precio, a proporcionar alojamiento a las personas, con o sin servicios complementarios.

b) Son de alojamiento turístico los establecimientos destinados a proporcionar mediante precio, habitación o residencia a las personas, en épocas, zonas o situaciones turísticas, tanto si la actividad se realiza de modo temporal como permanente.

c) Son de restauración las empresas y establecimientos, cualquiera que sea su denominación, que sirvan al público, mediante precio, comidas y/o bebidas, para ser consumidas en el mismo local o terraza.

d) Son de catering tanto las empresas que, mediante un contrato de suministro provean alimentos listos para su consumo, como aquellas que se dediquen a la prestación de servicios extraordinarios.

e) Igualmente se consideran de restauración, los establecimientos y/o locales de cualquier tipo, con degustación (cafetería, granjas, librerías), cuya actividad preponderante sea la venta al público de comidas y bebidas consumidas en el mismo local o terraza.

3. Se consideran servicios extraordinarios en hostelería aquellos que por su breve duración, carácter irregular, número de comensales o de clientes (referidos sólo a banquetes, convenciones, coffee breaks, cócteles y similares) intervienen trabajadores/as de plantilla o contratados especialmente por el evento.

A los efectos anteriores, los trabajadores/as especialmente contratados, percibirán como compensación económica la prevista en los anexos de servicios extraordinarios.

4. El presente Convenio colectivo también afecta en las empresas y establecimientos de casinos, pizzerías a domicilio, campings y ciudades de vacaciones y paradores que no les fuera de aplicación otro Convenio colectivo.

Artículo 3

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Ámbito territorial

El Convenio afectará en todos los centros de trabajo de las empresas y personas trabajadoras, ubicados en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona, debiéndose tener en cuenta, en su caso, lo dispuesto en la Disposición transitoria segunda.

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 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 5

Ámbito temporal

Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2017, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Duración

La duración será de tres años: desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2019, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración diferentes.

Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2019, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo en caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la mencionada fecha de vencimiento, es decir a la del fin de su vigencia inicialmente prevista.

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 Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente a cada momento (en adelante, ALEH) en relación con las materias en él establecidas.

Con carácter supletorio y en lo que no está previsto en las disposiciones contempladas en el apartado anterior, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las otras 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, 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, tendrán que 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 declare 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 uno 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 un vacío normativo, lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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 2/2015, de 23 de octubre, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada proporcionalmente a su representación en la Comisión negociadora del Convenio, por cinco representantes pertenecientes a la organización empresarial y cinco a las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se escogerá un presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los cargos mencionados 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 el levantamiento de las actas de las reuniones celebradas.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los artículos 35 y 44 del presente Convenio.

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 aquello previsto en los artículos 13 y 14 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 a los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria, i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1º, 08003 Barcelona y Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), Rambla del Raval, 29 – 35 planta 4ª, 08001 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 vigente a cada momento.

Para solucionar 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 realizará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

2. Conflictos colectivos.

A efectos de resolver los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación, del presente Convenio, y sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y de las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para resolver todos aquellos problemas no excluidos expresamente de las competencias del mencionado Tribunal a los efectos de lo que establecen 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, de acuerdo con lo que prescribe este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir 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 que está 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 2/2015, de 23 de octubre.

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 2/2015, de 23 de octubre 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 del 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 hubiera, 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, viéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Capítulo 5

Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 14

Clasificación en grupos profesionales

Los trabajadores/as serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará un determinado puesto de trabajo y nivel retributivo y se los encuadrará en una determinada área funcional con lo que se prevé en el ALEH.

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

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

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

Artículo 15

Adaptación de los grupos profesionales

Si es necesaria una adecuación de los grupos y puestos de trabajo previstos en anteriores Convenios colectivos de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente en cada momento para el sector de la hostelería, se efectuará de conformidad con lo que prevé la disposición transitoria cuarta.

Con el fin de facilitar la aplicación de la tabla de correspondencias, en los contratos de trabajo deberá figurar el puesto de trabajo, nivel retributivo y el grupo correspondiente a este.

Capítulo 6

Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 16

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 en el 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 desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 17

Periodos de prueba

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal por el sector de Hostelería vigente a cada momento.

El periodo 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 al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente, el periodo 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 periodo de prueba cuando el trabajador o la trabajadora 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 periodo 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.

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

- a) La empresa y el trabajador o la trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el periodo 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 ninguna indemnización.
- c) Transcurrido el periodo 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 18

Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el periodo de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de:
 - a) Dos meses, si ostenta cualquiera de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las diversas tablas salariales.
 - b) Quince días si ostenta una categoría profesional diferente 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 en el pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado al 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 periodo del preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo del preaviso.
7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Artículo 19

Ascensos

Para las vacantes que se produzcan a la empresa, los trabajadores/as de puesto de trabajo inmediato inferior tendrán preferencia para cubrirlas, siempre que lleven desempeñándolo un mínimo de 6 (seis) meses y superen la prueba de capacidad.

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

Artículo 20

Excedencias

1. Excedencia voluntaria:

a) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio 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 quince días si fuese inferior a dicho plazo.

b) Reserva de puesto de trabajo para cuidar de hijos y familiares:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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

CVE-DOGC-B-18074049-2018

guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para cuidar 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/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se estuviera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente 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.

c) Para acogerse a otra excedencia voluntaria diferente 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 entregará al trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia por el periodo solicitado, siempre que se cumplan 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 resulten designados o elegidos para cargos públicos que impidan la asistencia al puesto de trabajo. Quedan incluidos, los cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas de acuerdo con lo que prevé 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.

Capítulo 7

Contratación

Artículo 21

Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, normativa de desarrollo y a lo que específicamente establecido en el ALEH.

21.1 Contrato de trabajo en prácticas

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con la leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo que prevé la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

CVE-DOGC-B-18074049-2018

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito del ALEH las contrataciones realizadas para ocupar puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo de cualquiera de las áreas funcionales.

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. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse a la finalización del plazo del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 del ALEH.

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

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.

A estos efectos, el periodo 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.

21.2 Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la cualificación profesional de los trabajadores/as 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: recepcionista, conserje, administrativo/a, relaciones públicas, comercial, cocinero/a, repostero/a, camarero/a, barman, sumiller, camarero/a de pisos, especialista de mantenimiento, técnico/a y especialista de servicio, salvo que su cumplimiento 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 cual se añadirá la expresión en formación.

b) Estos contratos sólo podrán realizarse en trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años, pudiendo acogerse a esta modalidad contractual los trabajadores/as 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

CVE-DOGC-B-18074049-2018

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 periodos 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 el previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en cuyo caso esta 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/a deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red en la que se refiera 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 Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir la 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 periodos 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 hubieran 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 periodos del contrato, incluso en el periodo final del mismo.

g) A la terminación del contrato para la formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el cual 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 periodo de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si a la finalización del contrato para la formación el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo 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 situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

k) 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 22

Contratación de primer trabajo en el sector

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los puestos de trabajo para los trabajadores/as que accedan 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 por este puesto de trabajo.

Se estipula que la permanencia en dicho puesto de trabajo de los trabajadores/as contratados será como máximo de doce meses.

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

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

Para estos puestos de trabajo se aplicarán los salarios que figuran en los siguientes anexos:

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

Artículo 23

Contratos de fijos-discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijos-discontinuos, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

2. Los trabajadores/as fijo-discontinuos 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 lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento al trabajador/a se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o por correo electrónico con 10 días laborales de antelación al inicio de la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia del trabajador/a al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Si un trabajador/a fijo-discontinuo es llamado para periodos de actividad inferiores a quince días de trabajo efectivo, los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe de los billetes ordinarios de ida y vuelta en tren o en autobús de línea regular, más una cantidad en concepto de dieta de 20 euros revisable con los incrementos anuales del Convenio. En caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio, se deberá pactar previamente con la empresa.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo establecido y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento establecido anteriormente y haciendo constar igualmente la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos, a tiempo parcial. Es decir, con jornadas diarias inferiores a la de un trabajador/a a tiempo completo comparable de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Los contratos de fijos-discontinuos, a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias en número no superior al 30% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, cuya jornada sea inferior a 25 horas/semana.

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

5. Acumulación de descanso semanal

Los trabajadores/as fijos-discontinuos de los territorios de Maresme, Tarragona y Girona podrán acumular medio día del descanso semanal previsto en el artículo 29 del presente Convenio en periodos no superiores a cuatro 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.

6. Los derechos económicos derivados de este tipo de contratos que dependan del tiempo de servicio, se computarán por las permanencias de trabajo efectivo de forma que, en ningún caso, computarán los periodos de suspensión del contrato.

Artículo 24

Contratos a tiempo parcial

De conformidad con lo que establece el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el número de horas complementarias podrá alcanzar al porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando las mencionadas horas complementarias se realicen como a continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos 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 periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sea por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25

Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2005, de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de 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 estos 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, teniendo que 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 periodo de prueba, todos los que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

Artículo 26

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.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

2. Contratación de trabajadores/as minusválidos

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al Decreto 86/2015, de 2 de junio para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005.

Artículo 27

Final 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 octava 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 28

Jornada de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1791 horas de trabajo efectivo durante los tres años de 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 fuera 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, quién 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 que las necesidades del servicio lo permitan.

c) Descanso entre jornada y jornada y otras condiciones de trabajo:

Sólo para las zonas de afluencia turística que a continuación se delimitan:

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Daurada.

Maresme.

Provincia de Girona.

1. Mientras duren las condiciones pactadas en este artículo 28 apartado c) la empresa podrá reducir a 10 horas el descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

La reducción del descanso afectará en los grupos profesionales y de los puestos de trabajo de las áreas funcionales segunda y tercera del texto refundido del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

La decisión de reducir el descanso entre jornada y jornada se pondrá con 14 días de antelación en conocimiento previo a su ejecución a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los

CVE-DOGC-B-18074049-2018

trabajadores/as (RLT) argumentando las razones organizativas o de producción que llevan a tomar semejante medida.

La reducción del descanso entre jornada y jornada no afectará en ningún caso a: los trabajadores/as menores de 18 años, a los trabajadores/as discapacitados, a los trabajadores/as nocturnos en los términos del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores, a las trabajadoras embarazadas, a quienes tengan un contrato de formación y a los trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal.

Se respetará cualquier acuerdo que exista entre las empresas y los RLT o con los trabajadores/as si no hubiera RLT.

2. Polivalencia funcional

Mientras duren las condiciones pactadas en el artículo 28 apartado c) y de conformidad con la clasificación profesional del ALEH se establece la polivalencia funcional sólo entre las categorías profesionales de camarero/a de pisos (área 4, grupo 2) y auxiliar de restauración moderna (área 3, grupo 3). Esta última en ningún caso podrá ejercitarse a la inversa.

Cuando se dé esta circunstancia el camarero/a de pisos percibirá por el tiempo que realice dicha función el sueldo del nivel salarial superior. Cuando se produzca esta situación de polivalencia se informará previamente a los RLT.

Igualmente se podrá establecer polivalencia funcional entre el ayudante de camarero (área 3, grupo 3) y el ayudante de cocina (área 2, grupo 2). Para su implementación en la empresa será necesario el acuerdo entre la RLT y la Dirección de aquella.

Se respetará cualquier acuerdo que exista entre las empresas y los RLT o con los trabajadores/as si no hubiera RLT.

3. 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, tendrán que respetarse en su totalidad.

Artículo 29

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 se pudiera pactar 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, al menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

Artículo 30

Vacaciones

1. 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 de la parte proporcional. Las vacaciones se harán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre.

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan.

3. En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, totalmente o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

CVE-DOGC-B-18074049-2018

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. Las empresas tendrán la obligación de publicar, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura inicial, 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 dicho calendario a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

5. Durante el periodo de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio, más manutención, más la antigüedad consolidada, si la tuvieran. En el territorio de Tarragona, se añadirá a dicho salario el plus personal de manutención, cuando corresponda.

6. En las empresas que continúen con el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, los trabajadores/as percibirán con cargo en la empresa el salario fijo o garantizado correspondiente a su categoría profesional, participando en su caso en el porcentaje de servicio sea sustituido o no sustituido, de tal modo que el personal con salario inicial y garantizado durante el periodo de vacaciones, percibirá, con cargo en la empresa, el salario garantizado correspondiente a su categoría profesional y participará en el porcentaje de servicio si el salario inicial más dicha participación excediese del salario garantizado y sólo por el importe en que excediese. En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, sustituyera al personal en vacaciones, su retribución total será con cargo a la misma.

Artículo 31

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 un 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 de actividad cíclica, el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

Artículo 32

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 cuándo la fiesta coincida con el periodo de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el periodo de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continua, 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.

Artículo 33

Licencias

Sin perjuicio de los permisos y licencias contemplados en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores, 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 por unión de hecho: quince días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente. Esta licencia

CVE-DOGC-B-18074049-2018

sólo se concederá una vez cada diez años.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por defunción, 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 este 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 en la empresa mediante parte o justificante médico.

Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: de uno a tres días, según las mismas condiciones que el 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. Para tener derecho a esta licencia, la persona trabajadora deberá acreditar una antigüedad mínima de 90 días.

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho a voluntad propia, 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 15 días efectivos de trabajo en 2017; 17 días efectivos de trabajo en el 2018 y 19 días efectivos de trabajo en el 2019. Este permiso podrá ser disfrutado por uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 34

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Igualmente tendrán la consideración de obligatorias las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno. Si bien en este caso sí se tendrán en cuenta para el cómputo anual del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

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

Su número no podrá ser superior a 80 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 atenderá en lo que dispone la Ley.

Capítulo 9

Condiciones económicas

Artículo 35

Retribución

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

CVE-DOGC-B-18074049-2018

anexos.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, en lo que tendrán que figurar, entre otros datos legalmente previstos, los niveles retributivos, antigüedad y grupo profesional del trabajador/a, así como la categoría del establecimiento, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Retribuciones año 2017: según tablas y anexos.

Retribuciones año 2018: según tablas y anexos.

Retribuciones año 2019: según tablas y anexos.

La elaboración de las tablas para el año 2017 será el resultado de aplicar a las últimas publicadas de 2016, un 1,9% de incremento con efecto retroactivo de 1 de enero de 2017.

El incremento para 2018 será un 1,9% sobre las tablas de 2017.

El incremento para 2019 será un 1,8% sobre las tablas de 2018.

Las tablas salariales para los años 2017, 2018 y 2019 son las que se indican a continuación en los anexos:

Anexo A: Barcelona y Maresme

Anexo B: Tarragona. En Tarragona se mantiene que las contrataciones de trabajadores/as del nivel IV pueden permanecer en el nivel retributivo VI durante un periodo de cuatro años y la bolsa de horas para empresas que abren antes de Semana Santa y mantienen actividad después de octubre.

Introducción de la categoría de jefe de animación en el nivel II retributivo, ya que no está contemplada actualmente.

Anexo C: Girona

2. Se entiende como salario ordinario, el salario base, más la antigüedad y manutención, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

En el territorio de Tarragona se añadirá a los conceptos anteriores el plus de personal de manutención que figura en el artículo 38.3 del presente Convenio colectivo, cuando el trabajador tenga derecho a percibirlo.

3. Retribución a porcentaje: Las empresas que a 31 de diciembre de 2007 vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán, excepto que haya acuerdo expreso en sentido contrario con los representantes legales de los trabajadores/as.

En dicho sistema se utilizarán como salarios de referencia (inicial, fijo, garantizado) los establecidos en la tabla salarial publicada en el DOGC de fecha 16 de septiembre de 1994 incrementados en un 13,04%. Los mencionados salarios se incrementarán de conformidad con los porcentajes en los que se incrementen las tablas salariales.

4. Complemento para los/las camareros/as de pisos y mozos de habitaciones: en el término municipal de Barcelona, y comarca del Maresme, se abonará a los/las camareros/eras de pisos y mozos de habitaciones un complemento según las cuantías y exclusivamente para los establecimientos que se especifican en los anexos.

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los/las camareros/as de pisos y mozos de habitaciones sean retribuidos a porcentaje, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial, y solo en el exceso del garantizado.

Este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios el segundo y el tercer año de vigencia del Convenio.

Artículo 36

Antigüedad consolidada

A partir del 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.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Artículo 37

Premio de vinculación

Desde el 01/01/2017 y hasta el 31/12/2018 será de aplicación para tener derechos al premio de vinculación lo siguiente:

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.

A partir del 01/01/2019 será de aplicación para tener derecho al premio de vinculación lo siguiente:

Cuando un trabajador/a de 50 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la del despido declarado procedente por sentencia firme o la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, salvo que ésta sea por acceso a la jubilación o a una incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años de trabajo efectivo ininterrumpido que haya permanecido en la empresa, 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.

En ambos supuestos, 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 el trabajador/a afectado tuviera derecho.

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 38

Manutención

1. El complemento salarial por manutención, cuando no se percibe en especie, 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 (restaurante, catering, etc.).

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

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Para los trabajadores/as que tuvieran la necesidad de seguir un 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, quién deberá notificarla por escrito al empresario y mantenerla por un periodo mínimo de tres meses.

Quedan excluidos de la obligación de abono o prestación en especie de este complemento los hoteles que no tengan estructura de cocina, no teniendo trabajadores/as adscritos a tal sección y se limiten a servir desayunos exclusivamente a los clientes alojados.

Asimismo, también quedan excluidas del mencionado plus las personas trabajadoras no adscritas a la sección de bar, restaurantes o cocinas de los campings a los que les es de aplicación el presente Convenio. Aquellos trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio (fecha de publicación) recibieran dicho plus lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa.

2. Se pacta expresamente que Tarragona, desde la fecha de publicación del presente Convenio, igualará el valor metálico del plus de manutención al de Barcelona.

3. Plus personal para Tarragona: Como consecuencia de la equiparación establecida en el apartado anterior, se crea un plus personal cuya cuantía es la diferencia existente entre los pluses de Barcelona y Tarragona a 31 de diciembre de 2016. Tendrán derecho a percibir este nuevo plus todos aquellos trabajadores/as a los que les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

Este nuevo plus, de carácter mensual, no es compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con los incrementos del Convenio establecidos en las correspondientes tablas.

Artículo 39

Alojamiento

Los trabajadores/as que hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo tenían derecho a alojamiento, lo mantendrán en los mismos términos y cuantías, y durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 40

Plus de transporte

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

Artículo 41

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. Por tanto, existe la obligación de entregar uniforme por parte de las empresas en los términos que establece el presente artículo. La 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 del Convenio establecidos en el artículo 35, retribución.

Artículo 42

Nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el

CVE-DOGC-B-18074049-2018

salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

Artículo 43

Gratificaciones extraordinarias

La representación legal de los trabajadores/as (RLT) y la Dirección de la empresa podrán establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no existir RLT, en el centro de trabajo, se estará a los acuerdos suscritos entre empresario y trabajador/a.

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.

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

Artículo 44

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/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo al desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel 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 a 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 periodo 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 tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. La sumisión a arbitraje tendrá carácter voluntario.

Capítulo 10

Previsión social

Artículo 45

Enfermedad y accidente

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

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

Artículo 46

Seguro de accidentes

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento del alta en las empresas, la percepción de dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros) para sí o para sus beneficiarios, de 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 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 47

Seguridad e higiene

1. Derecho a la protección enfrente de 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 deber correlativo 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 sus niveles jerárquicos, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presentes 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 que es 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/as 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

CVE-DOGC-B-18074049-2018

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 las 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, cuándo existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, 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 de trabajo 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 48

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

Esta materia se regirá por lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985 de 2 de agosto, Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás normas de desarrollo.

Salvando lo que se establece 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 una 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 este caso, la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical, salvo a las empresas de más de 125 trabajadores/as, en las que dicha acumulación se producirá de forma automática tan

CVE-DOGC-B-18074049-2018

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 49

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 para 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 durante toda 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 Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, las federaciones y asociaciones que la componen, así como las entidades (federaciones, asociaciones y gremios) que forman parte de estas últimas, junto con la federación de hostelería del sindicato firmante del presente Convenio, FeSMC-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.

Con el fin de llevar a efecto lo previsto en el párrafo anterior, se mantiene la Comisión paritaria para la formación profesional de las partes firmantes del Convenio, la cual 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 Confederació empresarial.

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

En aquellas empresas donde se lleven a cabo planes formativos, se crearán Comisiones de formación profesional integradas por los representantes de los trabajadores/as y de la empresa, las cuales 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 2/2015, de 23 de octubre.

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.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

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 50

Normalización lingüística

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán y en castellano; asimismo 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 siguientes artículos, es transcripción literal de lo establecido por Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería - ALEH.

Artículo 51

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 52

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 el factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 53

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá cursar 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/a afiliado/da al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Artículo 54

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 treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, calificándose en este caso 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 esta ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o finalizar 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 estén 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.

Artículo 55

Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo 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 periodo 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 en 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 órdenes 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, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, 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/ella.
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, utensilios y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

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 estas 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.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, manera 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 habido 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, o para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en estas imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya habido advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de manera 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 estas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 56

Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo 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 esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por su cuenta o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

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 dentro 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 estos.

6. Los maltratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como los demás trabajadores/as y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los otros 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 comporte 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 periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
13. El acoso moral, así como el realizado en 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 57

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 pre procesales, se deberá llevar a cabo 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 periodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 58

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 cuales se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el diez a quo de la prescripción regulada en este artículo se computarán a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de la reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas como graves o muy graves, se interrumpirán durante los periodos de inactividad de los trabajadores fijos-discontinuos.

Capítulo 16

Operaciones mercantiles

Artículo 59

Subrogación convencional, exclusiva para el subsector de restauración en supuestos de concesiones.

1. Objeto y exclusiones

El presente artículo tiene por objeto regular la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas en el subsector de restauración exclusivamente, cuando estos supuestos se producen con ocasión de una concesión.

Quedan incluidas en este artículo las cesiones de uso de bienes demaniales en régimen de concesión de las empresas de restauración.

En ningún caso se aplicará esta subrogación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni a la actividad de servicios de restauración en establecimientos dedicados al alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y otras normas legales de aplicación.

2. Reglas de aplicación a la subrogación convencional.

a. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata en virtud de concesiones administrativas, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio administrativo o no, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que realizará el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

b. En los supuestos de sucesión o sustitución de empresas en los que no existiendo transmisión de elementos patrimoniales, haya un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, en virtud de condiciones sometidas al régimen de contratación del sector público, previstas en el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector público.

c. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, sea que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la condición, sea por declaración de concurso de acreedores, o sea por decisión judicial que restituya la empresa a un anterior propietario por resolución del contrato.

3. Adscripción del personal:

A. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as del subsector de restauración la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que realizará el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutaran en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en lo mismo, sea cuál sea la naturaleza o modalidad de su

CVE-DOGC-B-18074049-2018

contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de esta, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con una antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo.

e) Personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial con contrato de relevo.

B. No habrá subrogación respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

4. Obligaciones formales

a. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de un nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

b. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que acto seguido se relacionan:

Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la cual se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del periodo de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente ninguna cantidad.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualquier organismo público, tanto con respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como los ya cesados.

Evaluación de riesgos.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta, de los trabajadores y trabajadoras que prevé el artículo 64 de este Acuerdo.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

c. A la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el anexo IV de este Acuerdo, en el cual constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratara de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

De las responsabilidades que se deriven del cumplimiento de las obligaciones del protocolo de subrogación, responderá la empresa incumplidora y subsidiariamente ambas.

5. Contenido y otras garantías de la subrogación:

a. Las disposiciones aquí contempladas obligan las partes a las que afecta, empresa principal, cedente y cesionaria. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador o trabajadora, afectado por la subrogación, podrá optar, a su voluntad, entre permanecer en la empresa cedente en otro centro de trabajo y similares condiciones, siempre que hubiera vacante, y esta sea ofrecida al trabajador/a.

b. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

c. Las deudas salariales y extra-salariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal subsidiariamente de las mismas.

d. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes, premio de vinculación, o cualesquiera otros) la empresa que asuma este pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas en la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato por el cual fueron elegidos.

Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

La fecha cierta o prevista del traspaso.

Los motivos de este.

Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.

Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.

TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en que no haya representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado con respecto a su contrato individual.

Artículo 60

Contratación y subcontratación mercantil (Externalización)

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato, conserjería y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, los trabajadores/as de las empresas contratadas o subcontratadas que presten estos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas del presente Convenio colectivo, así como a realizar la jornada anual establecida en el mismo; salvo que las condiciones, (salario y jornada), sean inferiores a las fijadas para estas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean éstos de sector o de empresa, en este caso se aplicarán estos.

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará en aquellas empresas que ya tienen externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha.

Disposición adicional primera

Jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo que se disponga a 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 artículo 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 antes mencionados.

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 llegar en la empresa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación en razón de sexo.

Disposición adicional tercera

De conformidad con la doctrina judicial de los tribunales superiores de justicia no caben los efectos retroactivos de la inaplicación de las condiciones de trabajo, que debe entrar en vigor en la fecha del acuerdo entre las partes.

Disposición transitoria primera

Abono de atrasos generados

Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2017 y los atrasos generados se abonarán en la nómina correspondiente al mes de enero de 2018. Todo ello sin perjuicio de aquellas empresas que quieran y puedan abonarlos desde el mismo momento de la publicación del convenio.

Aquellas empresas que en la fecha de publicación del presente convenio ya hubieran finalizado su temporada (2017), podrán hacer efectivos los atrasos generados hasta la primera nómina correspondiente a la nueva temporada (2018). En tal caso el tiempo transcurrido desde la publicación del convenio hasta el primer día de la nueva temporada (2018) no será tenido en cuenta a efectos de prescripción de una hipotética reclamación salarial.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Disposición transitoria segunda

Las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio colectivo, se comprometen a iniciar conversaciones con la representación empresarial de restauración de la ciudad de Barcelona, con la finalidad de suscribir, en su caso, un Convenio colectivo propio.

Disposición transitoria tercera

Creación de una comisión

En un plazo no superior a dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo, se constituirá una Comisión de trabajo formada por las organizaciones firmantes del presente Convenio, con amplias facultades negociadoras, con la finalidad de elaborar, dada la derogación de las categorías oficiales de establecimientos de restauración (tenedores para restaurantes y tazas para cafeterías), una nueva clasificación de los establecimientos de Barcelona ciudad, en base a la normativa vigente en Cataluña. Los establecimientos exclusivamente afectados son de tres tipos: Bar, restaurante y restaurante-bar, atendiendo a las nuevas tipologías de negocios de restauración.

Igualmente la Comisión estudiará la posibilidad de replantear las horas de nocturnidad para los establecimientos del sector de restauración en Barcelona ciudad. De llegarse a un acuerdo en este apartado, significaría un incremento adicional en las tablas salariales pactadas con carácter general, de aplicación exclusivamente a las empresas de la ciudad de Barcelona.

La Comisión tendrá un plazo inicial de 6 meses para negociar las cuestiones mencionadas. Dicho plazo podrá ser ampliado unas o más veces hasta llegar al acuerdo final o hasta la vigencia inicialmente pactada de este Convenio. Llegado cualquiera de estos dos momentos, la Comisión quedará extinguida automáticamente sin necesidad de ningún otro acto procedimental.

De alcanzarse un acuerdo, éste será ratificado por la Comisión negociadora del presente Convenio, por lo tanto se procederá a comunicar y registrar dicho acuerdo de modificación en la Administración correspondiente.

Disposición transitoria cuarta

Si es necesaria una adecuación de los grupos y categorías del Convenio interprovincial de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la hostelería (ALEH), se tendrá en cuenta el texto del Anexo D, del Convenio Interprovincial de Hostelería de Cataluña para los años 2014-2016.

Anexos

A) Barcelona

A.1 Categoría de los establecimientos.

Categoría primera (grupo A).

Hoteles de 4 superior y 4, GL y 5 estrellas.

Hoteles residencia de 4 estrellas.

Hoteles apartamentos de 4 estrellas.

Apartamentos hoteles de lujo.

Residencias apartamentos de 4 estrellas.

Restaurantes de 4 y 5 tenedores.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Cafés-bares especiales A y B.

Bares americanos.

Salas de fiesta y discotecas de lujo y de 1a.

Moteles de 4 estrellas.

Salones de té.

Casinos de 1a.

Categoría segunda (grupo B)

Hoteles de 3 estrellas.

Hoteles residencia de 3 estrellas.

Hoteles apartamento de 3 estrellas.

Apartamentos extra hoteleros de 1a y 2a categoría.

Residencias apartamentos de 3 estrellas.

Restaurantes de 3 y 2 tenedores.

Bares 2a y 1a.

Salas de fiesta y discotecas de 2a.

Lavanderías de hoteles centralizadas.

Casinos de 2a y 3a.

Pizzerías.

Tablaos flamencos.

Granjas.

Barbacoas.

Establecimientos de comidas rápidas.

Categoría tercera (grupo C)

Hostales residencia de 3 estrellas.

Hostales de 3 estrellas.

Ciudades de vacaciones de 3 estrellas.

Pensiones de 3 estrellas.

Hoteles de 2 y 1 estrella.

Hoteles residencia de 2 y 1 estrella.

Hoteles apartamentos de 2 y 1 estrella.

Apartamentos extra hoteleros de 3a categoría.

Residencias apartamentos de 2 y 1 estrella.

Moteles de 2 y 1 estrella.

Categoría cuarta (Grupo D)

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Hostales de 2 y 1 estrella.
Hostales residencia de 2 y 1 estrella.
Pensiones de 2 y 1 estrella.
Fondas y casas de huéspedes.
Ciudades de vacaciones de 1 estrella.
Restaurantes de 1 tenedor.
Bares de 3a y 4a categoría.
Tabernas y bodegas.
Casas de comidas.
Tabernas que sirvan comidas.
Cervecerías.
Heladerías.
Salas de fiestas y discotecas de 3a categoría.
Salones de baile.
Casinos de 3a categoría.
Casinos de 4a categoría.
Casas rurales.
Albergues.

Categoría especial (grupo E)

Catering

A.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe de recepción.
Contables generales.
Jefe/a de cocina.
Primero/a encargado/a de comedor.
Jefe/a de sala.
Primer/a encargado/a de mostrador.
Primer/a encargado/a de barman.
Jefe/a de operaciones (catering).
Primer/a conserje de día.
Jefe/a de sala (catering).
Supervisor/a de explotaciones.
Encargado/a general o gobernante/a.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Jefe/a de sector de explotaciones.

Jefe/a de sector de autopistas.

Jefe/a de contratación y reservas.

Nivel 2

Interventor/a.

Oficial/a de contabilidad.

Segundo/a encargado/a de mostrador.

Segundo/a encargado/a de barman.

Segundo/a jefe/a de sala.

Segundo/a jefe/a de comedor.

Segundo/a jefe/a de cocina.

Segundo/a jefe/a de recepción.

Segundo/a conserje de día.

Mayordomo/a de pisos.

Encargado/a de trabajos.

Jefe/a de sector.

Supervisor/a (catering).

Cajero/a administrativo/a.

Repostero/a.

Jefe/a de sector.

Jefe/a de compras.

Encargado/a de explotación.

Técnico/a de mantenimiento.

Profesor/a de educación física.

Jefe/a de equipo catering.

Jefe/a de partida.

Chófer de 1a.

Encargado/a de segunda.

Programador/a de informática.

Secretario/a de Dirección.

Encargado/a de explotación de autopistas.

Jefe/a de la sección de administración.

Fisioterapeuta.

Nivel 3

Chófer de 2a.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Tenedor/a de cuentas corrientes clientes.
Mecánico/a.
Dependiente/a.
Barman.
Camarero/a.
Sumiller.
Repostero/a (oficial).
Recepcionista.
Cocinero/a.
Planchista.
Encargado/a de lavandería o lavandero/a.
Facturista comedor.
Telefonista de 1a.
Cajero/a de comedor.
Cajero/a de mostrador.
Conserje de noche.
2do/a gobernante/a o subgobernante/a.
Encargado/a de salas (billares).
Encargado/a de economatos y bodegas.
Albañil, pintor/a y carpintero/a.
Calefactor/a.
Taquillero/a.
Masajista.
Oficial/a segunda contabilidad y administración.
Ayudante/a conserje grupo A.
Oficial/a de mantenimiento.
Perforista informática.
Operador/a informática.
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada.
Socorrista.
Animador/a turístico/a.
Comercial.
Esteticista.

Nivel 4
Ayudante de conserje grupos B, C y D.
Ayudante/a de dependiente/a.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Dependiente/a de segunda.
Ayudante/a de barman.
Telefonista de segunda.
Bodeguero/a.
Ayudante/a de cocinero/a.
Camarero/a de pisos.
Cafetero/a.
Ayudante/a de camarero/a.
Ayudante/a de planchista.
Auxiliar de oficina.
Ayudante/a de supervisor/a (catering).
Ayudante/a de equipo (catering).
Ayudante/a de recepción.
Portero/a de acceso.
Portero/a de servicios.
Portero/a de coches.
Ayudante/a de mantenimiento.
Piscinero/a.
Mozo/a de equipajes.
Ordenanza de salón.
Mozo/a de habitaciones.
Dependiente/a de autoservicio.
Ayudante/a de chófer.
Dietista titulado/a sin experiencia.
Vigilante/a de piscina.
Ayudante/a de animador/a.
Auxiliar de servicio y limpieza.
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos.
Monitor/a.

Nivel 5

Camarero/a de pisos (zona Maresme).
Marmitones.
Costurero/a, lavadero/a, planchador/a.
Mozo/a de limpieza.
Fregador/a y limpiador/a.
Ascensorista.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Mozo/a de almacén.

Vigilante/a de noche.

Persona de lavabos.

Personal de platería.

Ayudante/a de calefactor.

Ayudante/a de economato.

Ayudante/a de cafetero/a.

Preparador/a (catering).

Mozo/a de billar.

Pinches mayores de 18 años.

Botones mayores de 18 años.

Guardarropa.

Personal de limpieza.

Nivel 5 bis

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

Nivel 6

Botones de 16 a 17 años.

Pinches de 16 a 17 años.

Aspirante/a administrativo/va.

A) Barcelona

A.3 Tabla de salario 2017

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.730,37 €	1.571,30 €	1.520,91 €	1.415,99 €	1.571,30 €
II	1.520,91 €	1.470,60 €	1.415,99 €	1.361,66 €	1.470,60 €
III	1.470,78 €	1.415,99 €	1.390,91 €	1.311,06 €	1.416,41 €
IV	1.311,06 €	1.311,06 €	1.286,42 €	1.286,42 €	1.311,06 €
V	1.286,42 €	1.286,42 €	1.257,13 €	1.257,13 €	1.286,42 €
V bis	1.146,00 €	1.146,00 €	1.131,31 €	1.131,31 €	1.146,00 €
VI	1.005,56 €	1.005,56 €	1.005,56 €	1.005,56 €	1.005,56 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos/as de habitación.

(ALEH, Área funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	38,07 €
Hoteles 3 estrellas	24,85 €
Hoteles 2 estrellas	22,90 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área funcional IV) sean retribuidos a porcentajes, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

A.4 Pluses 2017

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 48,30 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,34 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,55 euros mensuales, equivaliendo 150,60 euros anuales.

A.5 Baremos 2017

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
Nivel I Encargado/a 1ª	1.591,97 €	1.571,30 €	1.415,99 €
Nivel II Encargado/a 2ª	1.508,26 €	1.466,21 €	1.361,74 €
Nivel III Dependiente/a	1.458,04 €	1.415,99 €	1.311,62 €
Nivel IV	1.319,74 €	1.311,44 €	1.286,42 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Ayudante/a dependiente/a			
Nivel V Fregadores/as	1.294,64 €	1.286,42 €	1.256,65 €
Nivel V bis	1.152,38 €	1.146,00 €	1.131,31 €
Nivel VI	1.009,88 €	1.005,42 €	1.004,53 €

A.6 Servicios extraordinarios 2017

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio. Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización a la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/era	Lavaplatos
Servicio diario	97,33 €	67,94 €
Servicio en festivos	124,64 €	79,10 €

La duración del servicio será la necesaria para prestar este, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.

El montaje del servicio tendrá un aumento del 50%.

El servicio de fin de fiesta, tendrá un aumento del 50% sobre el sueldo del día.

Para la Provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

El/la trabajador/a, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en lo mismo hubiera.

A) Barcelona

A.3 Tabla de salarios 2018

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.763,25 €	1.601,15 €	1.549,81 €	1.442,89 €	1.601,15 €
II	1.549,81 €	1.498,54 €	1.442,89 €	1.387,53 €	1.498,54 €
III	1.498,72 €	1.442,89 €	1.417,34 €	1.335,97 €	1.443,32 €
IV	1.335,97 €	1.335,97 €	1.310,86 €	1.310,86 €	1.335,97 €
V	1.310,86 €	1.310,86 €	1.281,02 €	1.281,02 €	1.310,86 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

V bis	1.167,77 €	1.167,77 €	1.152,80 €	1.152,80 €	1.167,77 €
VI	1.024,67 €	1.024,67 €	1.024,67 €	1.024,67 €	1.024,67 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos/as de habitaciones

(ALEH, Área funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	38,79 €
Hoteles 3 estrellas	25,32 €
Hoteles 2 estrellas	23,34€

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área funcional IV) sean retribuidos a porcentajes, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

A.4 Pluses 2018

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 49,22 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,34 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,79 euros mensuales, equivaliendo 153,48 euros anuales.

A.5 Baremos 2018

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
Nivel I Encargado/a 1a	1.622,22 €	1.601,15 €	1.442,89 €
Nivel II Encargado/a 2a	1.536,92 €	1.494,07 €	1.387,61 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Nivel III Dependiente/a	1.485,74 €	1.442,89 €	1.336,54 €
Nivel IV Ayudante dependiente/a	1.344,82 €	1.336,36 €	1.310,86 €
Nivel V Fregadores/as	1.319,24 €	1.310,86 €	1.280,53 €
Nivel V bis	1.174,28 €	1.167,77 €	1.152,80 €
Nivel VI	1.029,07 €	1.024,52 €	1.023,62 €

A.6 Servicios extraordinarios 2018

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio.

Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización a la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario	99,18 €	69,23 €
Servicio en festivos	127,01 €	80,60 €

La duración del servicio será la necesaria para prestar éste, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.

El montaje del servicio tendrá un aumento del 50%.

El servicio de fin de fiesta tendrá un aumento del 50% sobre el salario del día.

Para la provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

El/la trabajador/a, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en lo mismo hubiera.

A) Barcelona

A.3 Tabla de salario 2019

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.794,99 €	1.629,97 €	1.577,71 €	1.468,86 €	1.629,97 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

II	1.577,71 €	1.525,51 €	1.468,86 €	1.412,51 €	1.525,51 €
III	1.525,70 €	1.468,86 €	1.442,85 €	1.360,02 €	1.469,30 €
IV	1.360,02 €	1.360,02 €	1.334,46 €	1.334,46 €	1.360,02 €
V	1.334,46 €	1.334,46 €	1.304,08 €	1.304,08 €	1.334,46 €
V bis	1.188,79 €	1.188,79 €	1.173,55 €	1.173,55 €	1.188,79 €
VI	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos/as de habitaciones

(ALEH, Área funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	39,49 €
Hoteles 3 estrellas	25,78 €
Hoteles 2 estrellas	23,76 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área funcional IV) sean retribuidos a porcentajes, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

A.4 Pluses 2019

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 50,11 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,34 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivaliendo 156,24 euros anuales.

A.5 Baremos 2019

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Nivel I Encargado/a 1ª	1.651,42 €	1.629,97 €	1.468,86 €
Nivel II Encargado/a 2ª	1.564,58 €	1.520,96 €	1.412,59 €
Nivel III Dependiente/a	1.512,48 €	1.468,86 €	1.360,60 €
Nivel IV Ayudante dependiente/a	1.369,03 €	1.360,41 €	1.334,46 €
Nivel V Fregadores/as	1.342,99 €	1.334,46 €	1.303,58 €
Nivel V bis	1.195,42 €	1.188,79 €	1.173,55 €
Nivel VI	1.047,59 €	1.042,96 €	1.042,05 €

A.6 Servicios extraordinarios 2019

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio.

Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización a la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario:	100,97 €	70,48 €
Servicio en festivos:	129,30 €	82,05 €

La duración del servicio será la necesaria para prestar éste, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.

El montaje del servicio tendrá un aumento del 50%.

El servicio de final de fiesta tendrá un aumento del 50% sobre el salario del día.

Para la provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

El/la trabajador/a, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en lo mismo hubiera.

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2017

Nivel	A	B	C	D
-------	---	---	---	---

CVE-DOGC-B-18074049-2018

I	1.739,88 €	1.580,04 €	1.529,32 €	1.423,80 €
II	1.529,32 €	1.478,72 €	1.423,80 €	1.369,15 €
III	1.236,08 €	1.236,08 €	1.236,08 €	1.236,08 €
IV	1.155,45 €	1.155,45 €	1.155,45 €	1.155,45 €
V	1.123,92 €	1.123,92 €	1.123,92 €	1.123,92 €
V bis	1.004,70 €	1.004,70 €	1.004,70 €	1.004,70 €
VI	1.011,09 €	1.011,09 €	1.011,09 €	1.011,09 €

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos/as de habitaciones
(ALEH, Área funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	38,28 €
Hoteles 3 estrellas	25,03 €
Hoteles 2 estrellas:	23,04 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio por su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

A.8 Pluses Maresme 2017

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 48,27 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,55 euros mensuales, equivaliendo 150,60 euros anuales.

A.9.- Baremos Maresme 2017

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
Nivel I Encargado/a 1a	1.600,76 €	1.580,04 €	1.423,80 €
Nivel II Encargado/a 2a	1.516,61 €	1.474,31 €	1.369,29 €
Nivel III Dependiente/a	1.466,11 €	1.423,80 €	1.318,90 €
Nivel IV Ayudante/a dependiente/a	1.327,03 €	1.318,68 €	1.293,50 €
Nivel V Limpiaadores/as	1.301,80 €	1.293,50 €	1.263,58 €
Nivel V bis	1.158,75 €	1.152,32 €	1.137,57 €
Nivel VI	1.015,46 €	1.010,98 €	1.010,07 €

A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2017

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario:	97,31 €	67,86 €
Servicio en festivo:	124,61 €	79,09 €

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2018

Nivel	A	B	C	D
I	1.772,94 €	1.610,06 €	1.558,38 €	1.450,85 €
II	1.558,38 €	1.506,82 €	1.450,85 €	1.395,16 €
III	1.259,57 €	1.259,57 €	1.259,57 €	1.259,57 €
IV	1.177,40 €	1.177,40 €	1.177,40 €	1.177,40 €
V	1.145,27 €	1.145,27 €	1.145,27 €	1.145,27 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

V bis	1.023,79 €	1.023,79 €	1.023,79 €	1.023,79 €
VINO	1.030,30 €	1.030,30 €	1.030,30 €	1.030,30 €

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos/as de habitaciones
(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	39,01 €
Hoteles 3 estrellas	25,51 €
Hoteles 2 estrellas	23,48 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

A.8. Pluses Maresme 2018

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 49,19 5 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,79 euros mensuales, equivaliendo 153,48 euros anuales.

A.9. Baremos Maresme 2018

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
Nivel I Encargado/a 1a	1.631,17 €	1.610,06 €	1.450,85 €
Nivel II Encargado/a 2a	1.545,43 €	1.502,32 €	1.395,31 €
Nivel III	1.493,97 €	1.450,85 €	1.343,96 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Dependiente/a			
Nivel IV Ayudante dependiente/a	1.352,24 €	1.343,73 €	1.318,08 €
Nivel V Limpiadores/as	1.326,53 €	1.318,08 €	1.287,59 €
Nivel V bis	1.180,77 €	1.174,21 €	1.159,18 €
Nivel VI	1.034,75 €	1.030,19 €	1.029,26 €

A.10. - Servicios extraordinarios Maresme 2018

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario:	99,16 €	69,15 €
Servicio en festivo:	126,98 €	80,59 €

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2019

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

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos/as de habitaciones
(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	39,71 €
Hoteles 3 estrellas	25,97 €
Hoteles 2 estrellas	23,90 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y las camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio por su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

A.8 Pluses Maresme 2019

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 50,08 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivaliendo 156,24 euros anuales.

A.9 Baremos Maresme 2019

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
Nivel I Encargado/a 1a	1.660,53 €	1.639,04 €	1.476,97 €
Nivel II Encargado/a 2a	1.573,25 €	1.529,36 €	1.420,43 €
Nivel III Dependiente/a	1.520,86 €	1.476,97 €	1.368,15 €
Nivel IV Ayte/a dependiente/a	1.376,58 €	1.367,92 €	1.341,81 €
Nivel V Limpiadores/as	1.350,41 €	1.341,81 €	1.310,77 €
Nivel V bis	1.202,02 €	1.195,35 €	1.180,05 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Nivel VI	1.053,38 €	1.048,73 €	1.047,79 €
----------	------------	------------	------------

A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2019

Los servicios extraordinarios venden regulados por el artículo 25. 1 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario:	100,94 €	70,39 €
Servicio en festivo:	129,27 €	82,04 €

B) Tarragona

B.1 Categoría de los establecimientos

Categoría primera (grupo A).

Hoteles de GL y 5 estrellas.

Restaurantes de 5 tenedores.

Bares de lujo C.

Cafeterías de lujo C.

Salas de fiesta de lujo.

Campings de lujo.

Casinos de primera.

Billares de primera.

Salones de recreo de primera.

Categoría segunda (grupo B)

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas.

Restaurantes de 4 tenedores.

Bares de primera.

Cafeterías de 3 tazas.

Salas de fiesta de primera.

Campings de primera.

Casinos de segunda.

Billares de segunda.

Salones de recreo de segunda.

Categoría tercera (grupo C)

Hoteles de 3 estrellas.

Restaurantes de 3 tenedores.

Bares de segunda.

Cafeterías de 2 tazas.

Salas de fiestas de segunda.

Campings de segunda.

Casinos de tercera.

Billares de tercera.

Salones de recreo de tercera.

Establecimientos de comidas rápidas.

Categoría cuarta (grupo D)

Hoteles de 2 estrellas.

Restaurantes de 2 tenedores.

Bares de tercera.

Cafeterías de 1 taza.

Salas de fiesta de tercera.

Campings de tercera.

Casinos de cuarta.

Billares de cuarta.

Salones de recreo de cuarta.

Categoría especial (grupo E)

Hoteles de 1 estrella.

Restaurantes de 1 tenedor.

Bares de cuarta.

Casas rurales.

Albergues.

Categoría especial (grupo F)

Catering

B.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Jefe/a de comedor.

Jefe/a de cocina.

Jefe/a de sala.

Jefe/a de recepción.

Jefe/a de servicios técnicos.

Jefe/a administrativo/a.

Encargado/a primero de mostrador.

Jefe/a de contratación y reservas.

Nivel 2

2º Jefe/a de comedor.

2º Jefe/a de cocina.

2º Encargado/a de comedor.

2º/a Jefe/a de recepción.

1er/a Conserje de día.

Gobernante/a jefe/a.

Jefe/a de animación.

Nivel 3

Jefe/a de sector.

Contable general.

Interventor/a.

Repostero/a.

2º Jefe/a de día.

Mayordomo/a de pisos.

Jefe/a de partida.

Fisioterapeuta.

Nivel 4

Camarero/a.

Camarero/a de pisos.

Subgobernante/a.

Sumiller.

Oficial administrativo/a.

1er/a Encargado/a de office.

1er/a Encargado/a de lencería y lavabo.

Dependiente/a de mostrador.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Recepcionista.

Contable.

Cajero/a.

Cocinero/a.

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada.

Comercial.

Esteticista.

Masajista.

Nivel 5

Intérprete.

Encargado/a de economato.

Encargado/a de bodega.

Tenedor/a de cuentas clientes.

Mecánico/a.

Chóferes de segunda.

Albañiles.

Carpinteros/eras.

Electricistas.

Lampistas.

Socorrista.

Animador/a turístico/a.

Nivel 6

Bodeguero/a.

Telefonista.

Conserje de noche.

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años.

Vigilante de piscina.

Ayudante/a de animador/a.

Nivel 7

Encargado/a de pisos.

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años.

Ayudante/a de bodega.

Ayudante/a de economato.

Cafetero/a.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Auxiliar de servicio y limpieza.

Monitor/a-cuidador/a

Mozo/a de habitaciones.

Vigilante/a de noche.

Cajero/a de comedor.

Mozo/a de limpieza y ayudante/a.

Cobrador/a.

Ordenanza de salón.

Portero/a de acceso.

Portero/a de coches.

Mozo/a de equipajes.

Pinche mayor de 18 años.

Costurero/a.

Zurcidor/a.

Planchador/a.

Lavandero/a.

Limpiadores/as

Calefactores/as.

Piscinero/a.

Jardinero/a.

Peones.

Ayudante/a de conserje.

Ayudante/a de cocina.

Ayudantes/as de repostería.

Ayudante/a de cafetero/a.

Marmitón.

Limpiador/a.

Ayudante/a de comedor.

Camarero/a de pisos.

Ascensorista.

Guarda exterior.

Portero/a de servicio.

Dietista titulado/a sin experiencia.

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

Nivel 7 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer trabajo en el sector o no tengan experiencia profesional.

Nivel 8

Aspirante administrativo/va

Botones de 16 a 18 años.

B3) Acuerdos

B3.1) Personal de nivel 4 a efectos económicos

Queda establecido de común acuerdo que el personal del nivel 4 que no lleve al menos cuatro años de servicio en la profesión quede incluido en el nivel 6 a efectos económicos.

B3.2) Bolsa de horas para la provincia de Tarragona

Mientras duren las condiciones pactadas en este Anexo y para los supuestos de excepcionalidad provocada por la apertura al público de establecimientos de temporada en fechas que se anticipen a las vacaciones de Semana Santa en el mes de abril o sobrepasen para el cierre por final de temporada el mes de octubre de cada año, estarán expresamente habilitadas para establecer la bolsa de horas.

Es por ello que las empresas afectadas por la estacionalidad de su actividad (empresas de temporada), situadas en zonas de una tradicional afluencia turística, podrán establecer, modificando el calendario laboral y comunicándolo con una antelación mínima de 14 días a los RLT o al trabajador/a, si no hubiera RLT, una bolsa de sesenta horas anuales, cuya utilización cumplirá los límites y garantizabas establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores y no variará en cómputo anual la jornada máxima vigente.

La compensación se efectuará de mutuo acuerdo entre las partes afectadas reduciendo jornadas de trabajo o con descansos en el transcurso de la temporada.

En cualquier caso excluirá a las mujeres embarazadas, menores de 18 años, discapacitados, trabajadores/as con turno nocturno, contratos en formación y trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal.

Las modificaciones del calendario laboral serán, previamente en su publicación, comunicadas a los representantes legales de los/las trabajadores/as en la empresa para su información a efectos de que puedan ejercer sus competencias en esta materia.

Las reducciones y excesos de jornada preestablecidos en el calendario, tendrán consideración de horas ordinarias y no han de afectar a las retribuciones de los/las trabajadores afectados por no alterar la jornada anual máxima del presente Convenio colectivo.

Anexo B

B) Tarragona

B.4 Tabla de salario 2017

Niveles	A	B	C	D	E	F
I	1.921,19 €	1.782,40 €	1.712,65 €	1.643,37 €	1.573,97 €	1.712,65 €
II	1.850,55 €	1.712,65 €	1.643,37 €	1.573,98 €	1.504,34 €	1.643,37 €
III	1.782,40 €	1.643,50 €	1.573,98 €	1.504,34 €	1.434,96 €	1.573,98 €
IV	1.643,28 €	1.504,34 €	1.434,96 €	1.365,41 €	1.295,96 €	1.434,96 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

V	1.567,37 €	1.422,55 €	1.350,24 €	1.277,69 €	1.212,16 €	1.358,03 €
VINO	1.289,11 €	1.259,37 €	1.230,40 €	1.185,90 €	1.173,67 €	1.230,40 €
VII	1.212,49 €	1.202,99 €	1.187,17 €	1.171,23 €	1.155,58 €	1.187,17 €
VII bis	964,74 €	964,74 €	947,16 €	924,27 €	924,27 €	947,16 €
VIII	732,93 €	732,93 €	732,93 €	732,93 €	732,93 €	732,93 €

B.5 Pluses 2017

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 48,30 euros mensuales.

Plus personal manutención se fija en 23,76 euros.

Tendrán derecho a percibir este nuevo plus a todos aquellos trabajadores a los cuales les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 12,85 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,55 euros mensuales, equivalentes a 150,06 euros anuales.

B.6. Servicios extraordinarios 2017

Cocinero/a	104,71 €
Ayudante de cocinero/a	63,30 €
Camarero/a	77,90 €
Ayudante de camarero/a	57,76 €
Cobrador/a (día de trabajo)	41,50 €

B) Tarragona

B.4 Tabla de salario 2018

Niveles	A	B	C	D	E	F
I	1.957,69 €	1.816,27 €	1.745,19 €	1.674,59 €	1.603,88 €	1.745,19 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

II	1.885,71 €	1.745,19 €	1.674,59 €	1.603,89 €	1.532,92 €	1.674,59 €
III	1.816,27 €	1.674,73 €	1.603,89 €	1.532,92 €	1.462,22 €	1.603,89 €
IV	1.674,50 €	1.532,92 €	1.462,22 €	1.391,35 €	1.320,58 €	1.462,22 €
V	1.597,15 €	1.449,58 €	1.375,89 €	1.301,97 €	1.235,19 €	1.383,83 €
VI	1.313,60 €	1.283,30 €	1.253,78 €	1.208,43 €	1.195,97 €	1.253,78 €
VII	1.235,53 €	1.225,85 €	1.209,73 €	1.193,48 €	1.177,54 €	1.209,73 €
VII bis	983,07 €	983,07 €	965,16 €	941,83 €	941,83 €	965,16 €
VIII	746,86 €	746,86 €	746,86 €	746,86 €	746,86 €	746,86 €

B.5 Pluses 2018

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 49,22 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 24,21 euros.

Tendrán derecho a percibir este nuevo plus todos aquellos trabajadores a los que les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 12,85 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,79 euros mensuales, equivalentes a 153,48 euros anuales.

B.6. Servicios extraordinarios 2018

Cocinero/a	106,70 €
Ayudante/a de cocinero/a	64,50 €
Camarero/a	79,38 €
Ayudante/a de camarero/a	58,86 €
Cobrador/a (día de trabajo)	42,29 €

B) Tarragona

B.4 Tabla de salario 2019

Niveles	A	B	C	D	E	F
I	1.992,93 €	1.848,96 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,75 €	1.776,60 €
II	1.919,65 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.704,73 €
III	1.848,96 €	1.704,88 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.632,76 €
IV	1.704,64 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.416,39 €	1.344,35 €	1.488,54 €
V	1.625,90 €	1.475,67 €	1.400,66 €	1.325,41 €	1.257,42 €	1.408,74 €
VI	1.337,24 €	1.306,40 €	1.276,35 €	1.230,18 €	1.217,50 €	1.276,35 €
VII	1.257,77 €	1.247,92 €	1.231,51 €	1.214,96 €	1.198,74 €	1.231,51 €
VII bis	1.000,77 €	1.000,77 €	982,53 €	958,78 €	958,78 €	982,53 €
VIII	760,30 €	760,30 €	760,30 €	760,30 €	760,30 €	760,30 €

B.5 Pluses 2019

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 50,11 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 24,65 euros.

Tendrán derecho a percibir este nuevo plus a todos aquellos trabajadores a los cuales les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 12,85 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalentes a 156,24 euros anuales.

B.6. Servicios extraordinarios 2019

Cocinero/a	108,62 €
Ayudante de cocinero/a	65,66 €
Camarero/a	80,81 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Ayudante de camarero/a	59,92 €
Cobrador/a (día de trabajo)	43,05 €

C) Girona

C.1 Categoría de los establecimientos

Las categorías de los establecimientos son las que contempla el anexo A correspondientes a Barcelona, excepto la categoría primera (grupo A), que queda subdividida en dos y los campings:

Categoría AI

Hoteles de GL y 5 estrellas.

Hoteles de lujo.

Restaurantes de 5 tenedores.

Cafés-Bares especiales A.

Salas de fiesta y discotecas de lujo.

Categoría A

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas.

Hoteles residencia de 4 estrellas.

Hoteles apartamento de 4 estrellas.

Residencias apartamentos de 4 estrellas.

Restaurantes de 4 tenedores.

Cafés-Bares especiales B.

Bares americanos.

Salas de fiesta y discotecas de 1ª.

Moteles de 4 estrellas.

Salones de té

Casinos de 1a.

Campings de lujo y de 1ª.

Categoría B

Campings de 2ª.

Categoría C

Campings de 3ª.

CVE-DOGC-B-18074049-2018

C.2.1. Clasificación por niveles retributivos de los puestos de trabajo

Categorías del ALEH		Categorías de Girona
Nivel 1		
1	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción
		Jefe/a de casinos
	Jefe/a de administración	Contable general
	Jefe/a comercial	Jefe/a de contratación y reservas
	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina
	Jefe/a de restaurante o sala	Jefe/a de comedor
	Jefe/a de sala	
Nivel 2		
2	2do Jefe/a de recepción	2do/a Jefe/a de recepción
		2do/a Jefe/a de casinos
	Primero/a conserje	Primero/a conserje día
	Segundo/a Jefe/a de cocina	Segundo/a Jefe/a de cocina
		Jefe/a de fondas
	Jefe/a de catering	
	Jefe/a de operaciones de catering	
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	Segundo/a jefe/a de comedor
		Segundo/a jefe/a de sala
	Gerente de centro	
Encargado/a general	Encargado/a general o gobernante/a	

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Nivel 3		
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administrativo/a	Contable general restaurante
		Contable salas fiesta y bares americanos
		Contable o interventor
		Tenedor cuentas clientes
	Comercial	Comercial
	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	
	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida
	Jefe/a de restaurante o sala	1er/a Encargado/a mostrador (Jefe/a de barra)
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	2do/a Encargado/a mostrador (2do/a Jefe/a de barra)
	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector
	Encargado/a de sección	2do/a Gobernante/a
	Jefe/a de servicios de catering	
	Responsable de servicio	
	Técnico/a de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta
Nivel 4		
4	Primero/a conserje	Segundo/a conserje
	Conserje	Oficial/a 1a casinos
	Administrativo/a	Cajero/a
	Ayudante administrativo/a	Auxiliar oficina más de 18 años
		Facturista salas fiestas
		Facturista comedor
		Cajero/a comedor restaurante

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Telefonista	Telefonista
Cocinero/a	Cocinero/a
Repostero/a	Repostero/a
Encargado/a de economato	Encargado/a de economato
Jefe/a de sala de catering	
Camarero/a	Dependiente/a 1ª
	Camarero/a
	Cajero/a; camarero/a
	Cafetero/a
Barman	Barman
Sumiller	Sumiller
Supervisor/a de catering	
Supervisor/a de colectividades	
Encargado/a de sección	Mayordomo/a pisos
	Encargado/a lavandería
	Encargado/a lencería
Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a trabajos
Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios	
Encargado/a de sección	Encargado/a sala billares
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico/a calefactor
Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios	
Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Taquillero/a
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/desde en Ciencias de la Salud)	Dietista, un año de experiencia
Especialista de servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos –discjockey-, masajista, quiromasajista esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Animador/a turístico/a
	Taquillero/a
	Socorrista

CVE-DOGC-B-18074049-2018

		Esteticista - Masajista
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Albañiles, Carpinteros, Electricistas y Lampistas
Nivel 5		
5	Ayudante de recepción y/o conserjería	Ayudante/a conserje más 18 años
	Auxiliar de recepción y conserjería	Vigilante/a noche
		Ordenanza salón
		Portero/a accesos
		Portero/a coches
		Portero/a servicios
		Mozo/a equipajes
		Ascensorista
	Encargado/a de economato	Bodeguero/a
	Ayudante de cocina	Ayudante/a cocinero/a
		Ayudante/a despensa
	Ayudante de camarero/a	Ayudante /a camarero/a
		Ayudante/a en cafetería
	Preparador/a montador/a de catering	
	Conductor/a de equipo de catering	
	Ayudante/a de equipo de catering	
	Preparador/a de restauración moderna	
	Auxiliar de pisos y limpieza	Mozo/a habitaciones
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Chófer
		Pintores
		Jardinero/a o mantenimiento piscinas

CVE-DOGC-B-18074049-2018

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Ayudante paleta
	Ayudante/a lampista, carpintero/a, electricista
	Ayudante/a calefactor más de 18 años
	Ayudante/a billares más de 18 años
Técnico de servicios (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/desde en Ciencias de la Salud)	
Especialista de Servicios (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pincha discos –discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Ayudante animador/a
	Controlador/a de accesos discoteca, salas de fiesta y espectáculos
Auxiliar de servicios (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Vigilante de piscinas
Nivel 6	
6 Auxiliar de cocina	Marmitones - Pinches
	Auxiliares de cocina
Auxiliar de preparación/montaje de catering	
Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de bufete o buffetista
Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a o cuidador/a colectividades
Auxiliar de colectividades	ASL
Nivel 7	
7 Auxiliar de recepción y conserjería	Botones más de 18 años
Ayudante/a de economato	Ayudante/a de economato
Auxiliar de cocina	Lavaplatos
	Marmitones - Pinches más de 18 años
Camarero/a de pisos	Camarero/a de pisos

CVE-DOGC-B-18074049-2018

		Costureros/as
		Zurcidores/as
		Planchadores/as; lavaderos/as
	Auxiliar de pisos y limpieza	Limpiador/a; fregador/a
Nivel 7 bis		
		(Anterior IV Bis)
Nivel 8 (menores de 18 años)		
8		Botones hasta 18 años
		Marmitones - Pinches hasta 18 años

Anexo C

C) Girona

C.2.2 Tabla de salario 2017

Nivel	Ai	A	B	C	D	E
I	1.767,81 €	1.564,50 €	1.525,59 €	1.483,09 €	1.483,09 €	1.525,59 €
II	1.607,89 €	1.461,00 €	1.446,68 €	1.353,12 €	1.339,44 €	1.446,68 €
III	1.451,32 €	1.388,71 €	1.367,74 €	1.304,10 €	1.304,10 €	1.362,22 €
IV	1.357,33 €	1.303,86 €	1.273,17 €	1.210,76 €	1.201,92 €	1.268,51 €
V	1.246,19 €	1.223,81 €	1.170,88 €	1.170,88 €	1.170,88 €	1.170,88 €
VI	1.157,07 €	1.157,07 €	1.157,07 €	1.134,93 €	1.134,93 €	1.157,07 €
VII	1.113,96 €	1.113,96 €	1.113,96 €	1.113,96 €	1.113,96 €	1.113,96 €
VII Bis (ant. IV B)	903,57 €	903,57 €	903,57 €	903,57 €	903,57 €	903,57 €
VIII (menor 18 años)	712,17 €	712,17 €	712,17 €	712,17 €	712,17 €	712,17 €

C.3 Pluses 2017

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 41,02 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,55 euros mensuales, equivalentes a 150,60 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2017

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario	81,64 €	68,01 €
Servicio en festivos	93,00 €	79,23 €

C.5 Régimen transitorio

Los trabajadores incorporados a la empresa hasta la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de contable general de restaurante, 1era/a encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de comedor restaurante, repostero/a y barman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se les garantizará el salario de Convenio que tenían a 31 de diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los diferentes años del Convenio.

C) Girona

C.2.2 Tabla de salario 2018

Nivel	Ai	A	B	C	D	E
I	1.801,40 €	1.594,23 €	1.554,58 €	1.511,27 €	1.511,27 €	1.554,58 €
II	1.638,44 €	1.488,76 €	1.474,17 €	1.378,83 €	1.364,89 €	1.474,17 €
III	1.478,90 €	1.415,10 €	1.393,73 €	1.328,88 €	1.328,88 €	1.388,10 €
IV	1.383,12 €	1.328,63 €	1.297,36 €	1.233,76 €	1.224,76 €	1.292,61 €
V	1.269,87 €	1.247,06 €	1.193,13 €	1.193,13 €	1.193,13 €	1.193,13 €
VI	1.179,05 €	1.179,05 €	1.179,05 €	1.156,49 €	1.156,49 €	1.179,05 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

VII	1.135,13 €	1.135,13 €	1.135,13 €	1.135,13 €	1.135,13 €	1.135,13 €
VII Bis (ant. IV B)	920,74 €	920,74 €	920,74 €	920,74 €	920,74 €	920,74 €
VIII (men.18 años)	725,70 €	725,70 €	725,70 €	725,70 €	725,70 €	725,70 €

C.3 Pluses 2018

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 41,80 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,79 euros mensuales, equivalentes a 153,48 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2018

Cuantía:	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario	83,19 €	69,30 €
Servicio en festivos	94,77 €	80,74 €

C.5 Régimen transitorio

Los trabajadores incorporados a la empresa hasta la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de: contable general de restaurante, 1ero/a encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de comedor restaurante, repostero/a y barman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se les garantizará el salario de Convenio que tenían a 31 de diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los diferentes años del Convenio.

C) Girona

C.2.2 Tabla de salario 2019

Nivel	Ai	A	B	C	D	E
I	1.833,83 €	1.622,9 €	1.582,56 €	1.538,47 €	1.538,47 €	1.582,56 €
II	1.667,93 €	1.515,56 €	1.500,71 €	1.403,65 €	1.389,46 €	1.500,71 €
III	1.505,52 €	1.440,57 €	1.418,82 €	1.352,80 €	1.352,80 €	1.413,09 €

CVE-DOGC-B-18074049-2018

IV	1.408,02 €	1.352,55 €	1.320,71 €	1.255,97 €	1.246,81 €	1.315,88 €
V	1.292,73 €	1.269,51 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €
VI	1.200,27 €	1.200,27 €	1.200,27 €	1.177,31€	1.177,31 €	1.200,27 €
VII	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €
VII Bis (ant. IV B)	937,31 €	937,3 €	937,31 €	937,31 €	937,31 €	937,31 €
VIII (menos 18 años)	738,76 €	738,76 €	738,76 €	738,76 €	738,76 €	738,76 €

C.3. Pluses 2019

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 42,55 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los/las trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalentes a 156,24 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2019

Cuantía	Camarero/a o Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario	84,69 €	70,55 €
Servicio en festivos	96,48 €	82,19 €

C.5 Régimen transitorio

Los trabajadores incorporados a la empresa hasta la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de contable general de restaurante, 1er/a encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de comedor restaurante, repostero/a y barman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se los garantizará el salario de Convenio que tenían a 31 de diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los diferentes años del Convenio.

(18.074.049)