

Capítulo 1 **Determinación de las partes**

Artículo 1 Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña se pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya de una parte, y la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT) y la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), de otra.

Capítulo 2 **Ámbito de aplicación**

Artículo 2 Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo afecta y obliga a todos los establecimientos y empresas, cualesquiera 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
- c) Restauración
- d) Restauración colectiva
- e) Catering
- f) Salas de fiestas, discotecas, salas de baile, tablaos flamencos y análogos en las categorías correspondientes al sector de hostelería.
- g) Salones recreativos
- h) Billares

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

- a) Son de hostelería las empresas y establecimientos dedicados de modo profesional y habitual, mediante precio, a proporcionar alojamiento a las personas, con o sin otros 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, cualesquiera que sea su denominación, que sirvan al público, mediante precio, comidas y/o bebidas, para ser consumidas en el mismo local.
- d) Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa con el titular del establecimiento en el que se preste el servicio, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general.
- e) 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.

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) en los que intervienen trabajadores/as de plantilla o contratados especialmente para 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 a 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 Ámbito territorial

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

Artículo 4 Ámbito personal

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

Artículo 5 Ámbito temporal

Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de mayo de 2004, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Duración.

La duración será de treinta y seis meses: desde el día 1 de mayo de 2004 hasta el día 30 de abril de 2007, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y revisión

A partir del 30 de abril de 2007, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

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. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el 2º Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado en Madrid el 18 de julio de 2001, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 7 Compensación y absorción

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

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

Artículo 8 Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

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

Artículo 9 Vinculación a la totalidad

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

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

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

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

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación, en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10 Publicidad

Se considera conveniente que en el tablón de anuncios o en cualquier dependencia de la empresa utilizada por la representación legal de los trabajadores 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, conflictos colectivos y comisiones territoriales

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

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

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

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

Igualmente, estudiará y resolverá cualquier tema de contratación que le sea sometido, así como las discrepancias que pudieran surgir en materia de movilidad funcional y clasificación profesional en función de lo previsto en los artículos 13 y 14 del presente Convenio.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de tres 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, 1, 08003 Barcelona; Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona, y Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

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

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

2. Conflictos colectivos.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, 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 trabajadores/as y empresa/s, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990 publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de 23 de enero de 1991.

3. Comisiones territoriales.

Dentro de los primeros quince días hábiles del mes de septiembre, se constituirán comisiones paritarias de ámbito territorial en Girona, Lleida, Maresme y Tarragona, al objeto de racionalizar los distintos niveles profesionales. Los acuerdos alcanzados, en su caso, se incorporarán al cuerpo convencional del presente Convenio. Dichas comisiones se reunirán trimestralmente durante el primer año de Convenio.

Capítulo 4 Organización del trabajo

Artículo 12 Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 13 Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el artículo 15 del presente Convenio colectivo. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

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

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

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

Capítulo 5 Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 14 Clasificación en grupos profesionales

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Para la solución de posible conflictos que sobre esta materia se pudieran plantear, las partes

firmantes se remiten a la Comisión paritaria del Convenio y, a falta de acuerdo en la misma, a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje, del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 15 Definición de los grupos profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1:

Subdirector

Jefe de personal

Jefe de recepción

2º Jefe de recepción

Contable

Recepcionista

Comercial

Auxiliar de contable

Ayudante de recepción

Oficial administrativo

Cajero administrativo

Cajero facturista

Auxiliar administrativo

Aspirante administrativo

Director comercial

Jefe de contratación y reservas

Encargado de reservas

Relaciones públicas

Animador

Programador de informática (colectividades)

Secretaría de dirección

Jefe de sección de administrativo (colectividades)

Perforista informático

Operador de informática

Primer conserje

Segundo conserje

Conserje

Ayudante de conserje

Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Telefonista

Ordenanza

Botones

Mozo de equipajes

Vigilante

Porteros

Garajista

Conductor

Ascensorista

Oficial de contabilidad

Jefe de casinos

Segundo jefe de casinos

Jefe de administración

Oficial 2a de contabilidad

Oficial 1a de casinos

Oficial 2a de casinos

Intérprete

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

Grupo 2:

Jefe de cocina
Segundo jefe de cocina
Dietista
Jefe de partida
Cocinero
Ayudante de cocina
Auxiliar de cocina (marmitón, fregador, limpiador, platero)
Planchista (servicio de cocina)
Pinche
Preparador (catering)
Jefe de repostería
Repostero
Ayudante de repostería
Encargado de economato y bodega
Bodeguero
Ayudante de economato y bodega
Mozo de almacén
Ayudante de planchista
Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Grupo 3:

Jefe de comedor o sala
Segundo jefe de comedor o sala
Primer encargado de mostrador
Segundo encargado de mostrador
Primer encargado de barman
Jefe de sector de explotaciones (colectividades)
Jefe de sector de autopistas (colectividades)
Supervisor (catering)
Jefe de compras (colectividades)
Encargado de explotación (colectividades)
Encargado de segunda (colectividades)
Encargado de explotación de autopistas (colectividades)
Ayudante de supervisor
Ayudante de equipo
Segundo encargado de barman
Jefe de sector
Sommelier
Camarero
Barman
Dependiente de mostrador
Dependiente de primera
Ayudante de camarero
Dependiente de segunda
Ayudante de dependiente
Cafetero
Ayudante de cafetero
Planchista (servicio de mostrador)
Ayudante de planchista
Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)

Segundo encargado de comedor

Segundo jefe de sala

Ayudante de barman

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

Monitor/a – cuidador de colectividades

Grupo 4:

Gobernante/a

Encargado/a de lencería y lavandería

Subgobernante/a

Camarero/a de pisos

Lencero/a - lavandero/a

Mozo de habitaciones

Auxiliar de lencería y lavandería

Limpiador/a

Personal de lavabos

Guardarropía

Mozo de limpieza

Encargado de office

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

Grupo 5:

Encargado de trabajos

Oficial de mantenimiento

Piscinero

Albañil

Lampista

Fontanero

Electricista

Carpintero

Pintor

Jardinero

Taquillero

Chófer

Mecánico

Calefactor

Fisioterapeuta

Esteticista

Masajista

Profesor de educación física

Ayudante de mantenimiento

Socorrista

Vigilante de piscina

Animador turístico

Ayudante de animador

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

Polivalencia funcional:

De acuerdo con el artículo 22.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece la polivalencia funcional entre las categorías de ayudante de camarero y ayudante de cocina. Para su implementación a nivel de empresa será preciso el acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de aquélla.

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 al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 17 Períodos de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente forma:

Niveles retributivos 1 y 2: seis meses

Resto de niveles retributivos: dos meses

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente la relación que les une, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 18 Dimisión y término de preaviso

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

a) Tres meses, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de la tabla salarial de Barcelona.

b) Quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 19 Ascensos

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

La prueba de capacidad será controlada por la empresa y por los representantes de los trabajadores en la misma. En caso de desacuerdo se estará a 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 que revistan el carácter de fijos de plantilla y fijos discontinuos podrán solicitar la excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, causando baja definitiva el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y a quince días si fuese inferior a dicho plazo.

b) Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los términos establecidos en la Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

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

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

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

2. Excedencia forzosa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 7 Contratación

Artículo 21 Contrato de formación

La formalización de los contratos de formación queda circunscrita exclusivamente a formar trabajadores/as en puestos de trabajo cualificados.

La duración máxima del contrato de formación será de dos años, pudiendo celebrarse el mismo con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21.

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 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 15% de la jornada pactada en Convenio.

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

Artículo 22 Contratación de primer empleo en el sector

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

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

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

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

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

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

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 8 bis.

Lleida: Nivel 5 bis.

Girona: Nivel 4 bis.

Artículo 23 Contratos de fijos-discontinuos.

1. Contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo.

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

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

El llamamiento al trabajador/a se efectuará con 15 (quince) días como mínimo de antelación a la apertura del establecimiento mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva se le

notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador/a llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador/a de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Si un fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 16,50 euros (dieciséis con cincuenta euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

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

2. Contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial

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

a) No se podrán pactar ni realizar bajo ningún concepto horas complementarias.

b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.

c) En caso de que alguna de las limitaciones establecidas en los dos puntos anteriores fuera declarada no acorde a la legalidad por sentencia firme o disposición legal posterior, decaerá el presente artículo y no podrán realizarse en el sector contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

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

Artículo 24 Contratos a tiempo parcial

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

Artículo 25 Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

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

2. Contratos de interinidad

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

Serán trabajadores fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador 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 minusválidos

1. Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el fomento del empleo y mejora de su calidad.

2. Contratación de trabajadores minusválidos

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

Artículo 27 Finalización de contrato

Se establece una indemnización de 8 (ocho) días por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido.

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

Capítulo 8 Tiempo de trabajo

Artículo 28 Jornada de trabajo

La jornada máxima anual será de 1.808 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del primer año del Convenio, de 1.804 durante el segundo y de 1.799 durante el tercero, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

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

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

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

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

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

Artículo 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 pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores.

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

Artículo 30 Vacaciones

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

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del período de vacaciones sin descuento alguno en el mismo, salvo supuestos de notorio abuso, en cuyo caso, la empresa quedará excluida de esta obligación, que deberá someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

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

En las empresas que continúen con el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, los trabajadores/as percibirán con cargo a la empresa el salario fijo o garantizado correspondiente a su categoría profesional, participando en su caso en el porcentaje de servicio sea o no sustituido, de tal modo que el personal con salario inicial y garantizado durante el período de vacaciones, percibirá, con cargo a 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, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

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

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

Artículo 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 cuando la fiesta coincida con el período 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 período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen, a excepción del subsector de colectividades, cuyo caso queda regulado según el anexo E.

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

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

Artículo 33 Licencias

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

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

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

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

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

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

Un día por año para asuntos propios para el primer y segundo año de vigencia y dos días para el tercer año de vigencia, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en 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. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

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

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

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

Capítulo 9 Condiciones económicas

Artículo 35 Retribución

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

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

Salario.

Las empresas que a 30 de abril de 2004 vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en contrario con los representantes legales de los trabajadores.

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 setiembre de 1994 incrementados en un 13,04%. Asimismo, dichos salarios se verán incrementados con los aumentos pactados en este Convenio, incluido el primer año.

Incremento salarial del primer año de vigencia:

Con efectos desde el día 1 de mayo de 2004 y hasta el 30 de abril de 2005 serán de aplicación los salarios que figuran en los anexos correspondientes a las zonas de Barcelona, Maresme, Tarragona, Lleida y Girona, y actividad de colectividades, lo que supone un incremento de 3,10% sobre los vigentes a 30 de abril de 2004.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 30 de abril de 2005, un incremento respecto al día 30 de abril de 2004, superior a los incrementos pactados, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el primer año de vigencia, y el mencionado exceso incrementará las tablas y salarios del Convenio a partir del día 1 de mayo de 2005, no teniendo, por tanto, efectos retroactivos.

En el caso de IPC negativo no se detraerá importe salarial alguno.

Camareros/as de pisos y mozos de habitaciones: En el término municipal de Barcelona y comarca del Maresme, se abonará a las camareros/as 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 las camareros/as de pisos y los mozos de habitaciones sean retribuidas a porcentaje y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial, y sólo en el exceso del garantizado.

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

Incremento salarial del segundo año de vigencia:

Con efectos desde el día 1 de mayo de 2005 y hasta 30 de abril de 2006 se incrementarán los conceptos económicos del Convenio vigente a 30 de abril de 2005 en el IPC previsto, incrementado en un 1%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara a 30 de abril de 2006 un incremento respecto al 30 de abril de 2005 superior al pactado, como incremento salarial para dicho año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el segundo año de vigencia, y el mencionado exceso incrementará las tablas y salarios del Convenio, a partir de 1 de mayo de 2006, no teniendo, por tanto, efectos retroactivos.

En el supuesto de IPC cero o negativo se aplicará igualmente a las tablas salariales el incremento del 1%.

Incremento salarial del tercer año de vigencia:

Con efectos desde el día 1 de mayo de 2006 y hasta 30 de abril de 2007 se incrementarán los conceptos económicos del Convenio vigente a 30 de abril de 2006 en el IPC previsto, incrementado en un 1,10%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara a 30 de abril de 2007 un incremento respecto al 30 de abril de 2006 superior al pactado, como incremento salarial para dicho año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el tercer año de vigencia, y el mencionado exceso incrementará las tablas y salarios del Convenio, a partir de 1 de mayo de 2007, no teniendo, por tanto, efectos retroactivos.

En el supuesto de IPC cero o negativo se aplicará igualmente a las tablas salariales el incremento del 1,10%.

Artículo 36 Antigüedad consolidada

A partir de 1 de mayo de 2004 se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las cuantías por este concepto existentes a 30 de abril de 2004, no siendo estas absorbibles ni compensables. Tales cuantías se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio, incluido el primer año.

Artículo 37 Premio de vinculación

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

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

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

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

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

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

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

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

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores 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

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

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

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

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

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

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

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en el artículo 35, Retribución.

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 a 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. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

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

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en el artículo 35, Retribución.

Artículo 42 Nocturnidad

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

Artículo 43 Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Artículo 44 Cláusula de no vinculación salarial

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

No obstante, cuando se trate de empresas que en la fecha de su publicación sean miembro de alguna de las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio, la Comisión paritaria podrá acordar un régimen salarial específico por debajo de estas condiciones, siempre que la solicitud concreta de tales empresas se presente avalada por un informe de su asociación empresarial expresivo de la veracidad de los datos y dificultades económicas del solicitante. En caso de desacuerdo de los representantes sindicales en la citada Comisión, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya. Este sistema tendrá aplicación exclusivamente a los conceptos salariales, quedando obligadas las empresas al cumplimiento del resto del Convenio.

Las empresas no asociadas que deseen acogerse al sistema de descuelgue, deberán acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica, aportando las documentaciones y pruebas suficientes. Igualmente, deberán presentar un informe de la representación legal de los trabajadores o en su defecto de los propios trabajadores.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a los trámites de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

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, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

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

Artículo 46 Seguro de accidentes

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

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

Capítulo 11 Seguridad e higiene

Artículo 47 Seguridad e higiene

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

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

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

2. La acción preventiva.

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

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

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

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

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

3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo. Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

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

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

5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

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

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

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

Capítulo 12 Derechos sindicales

Artículo 48 Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores en la empresa.

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

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

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: 16 horas.

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

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

Empresas con plantilla de 751 trabajadores 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 (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical en la misma.

En ese caso la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical, salvo en las empresas de más de 125 trabajadores, en las que dicha acumulación se producirá de forma automática tan pronto como sea comunicada de forma fehaciente por las centrales sindicales. En las de menos de 125 trabajadores, 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.

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 la defensa de los puestos de trabajo.

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

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

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores 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 las federaciones de hostelería de los sindicatos firmantes del presente Convenio, FCTCHTJ-UGT y FECOHT-CCOO, 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 en concepto de cuota de Formación profesional.

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

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

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

Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el artículo

64.1.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

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

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

Evaluar los planes formativos realizados.

Capítulo 14 **Normalización lingüística**

Artículo 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; así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero, de Política Lingüística.

Capítulo 15 **Faltas y sanciones**

Artículo 51 Faltas y sanciones de trabajadores

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, 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/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al 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/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien 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.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de libertad sindical.

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, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se

calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se derive graves perjuicios en la prestación del 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 un mes. O bien, una sola falta de puntualidad 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 un mes 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 un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta

conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. 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 todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

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

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

19. 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 o del público.

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

Artículo 56 Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, 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 cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos 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 éstos.

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

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

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

Artículo 57 Clases de sanciones

La empresa podrá aplicar a las 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:

1. 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.

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.

Disposición transitoria

Los atrasos generados desde 1 de mayo de 2004 como consecuencia del incremento pactado en el Convenio, se abonarán a más tardar por todo el día 30 de septiembre de 2004.

Estos mismos atrasos correspondientes a los trabajadores con contratos fijos de carácter discontinuo, se abonarán con la nómina correspondiente al primer mes de su reincorporación al inicio de la siguiente temporada, siempre que no los hubiera cobrado en la temporada actual.

Disposición adicional

Se establece que la edad de jubilación obligatoria de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio será al cumplir los 65 años, siempre y cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la prestación por este concepto.

ANEXOS

A) Barcelona

A.1 Categoría de los establecimientos.

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 4 y 5 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Apartamentos hoteles de lujo

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 y 5 tenedores

Cafés-bares especiales A y B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de lujo y de 1a

Moteles de 4 estrellas

Salones de te

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)

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 bodegones
Casas de comidas
Tabernas que sirven 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)
Colectividades y catering

A.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe de recepción
Contables generales
Jefe de cocina
Primer jefe de comedor
Jefe de sala
Primer encargado de mostrador
Primer encargado de barman
Jefe de operaciones (catering)
Primer conserje día
Jefe de sala (catering)
Supervisor de explotaciones de colectividades
Encargado/a general o gobernante/a
Jefe de sector de explotaciones de colectividades
Jefe de sector de autopistas (colectividades)
Jefe de contratación y reservas

Nivel 2

Interventor
Oficial de contabilidad
Segundo encargado de mostrador
Segundo encargado de barman
Segundo jefe de sala
Segundo jefe de comedor
Segundo jefe de cocina
Segundo jefe de recepción
Segundo conserje de día
Mayordomo de pisos
Encargado de trabajos
Jefe de sector
Supervisor (Catering)
Cajero administrativo
Repostero
Jefe de sector
Jefe de compras de colectividades
Encargado de explotación de colectividades
Técnico de mantenimiento
Profesor de educación física
Jefe de equipo Catering

Jefe de partida
Chófer de 1a
Encargado de 2a (colectividades)
Programador de informática (colectividades)
Secretaria de dirección (colectividades)
Encargado de explotación autopistas (colectividades)
Jefe de sección de administración (colectividades)
Fisioterapeuta

Nivel 3

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

Nivel 4

Ayudante de conserje Grupos B, C y D
Ayudante dependiente
Dependiente de segunda
Ayudante de barman
Telefonista de segunda
Bodeguero
Ayudante cocinero
Camarero/a de pisos
Cafetero

Ayudante de camarero
Ayudante de planchista
Auxiliar de oficina
Ayudante de supervisor (catering)
Ayudante de equipo (catering)
Ayudante de recepción
Portero de acceso
Portero de servicios
Portero de coches
Ayudante de mantenimiento
Piscinero
Mozo de equipajes
Ordenanza de salón
Mozo de habitaciones
Dependiente de autoservicio
Ayudante de chófer
Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)
Vigilante de piscina
Ayudante de animador
Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)
Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos
Monitor/a – cuidador de colectividades

Nivel 5

Camarero/a de pisos (zona Maresme)
Marmitones
Costurero/a, lavadero/a, planchador/a
Mozo de limpieza
Fregador y limpiador
Ascensorista
Mozo de almacén
Vigilante de noche
Persona de lavabos
Personal de platería
Ayudante de calefactor
Ayudante de economato
Ayudante de cafetero
Preparador (Catering)
Mozo de billar
Pinche mayor de 18 años
Botones mayor de 18 años
Guardarropía
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 y 17 años
Pinche de 16 y 17 años
Aspirante administrativo (colectividades)

A.3. TABLA DE SALARIOS

NIVEL	A	B	C	D	E
I	1.303,12 €	1.183,34 €	1.145,39 €	1.066,37 €	1.183,34 €
II	1.145,39 €	1.107,51 €	1.066,37 €	1.025,46 €	1.107,51 €
III	1.107,65 €	1.066,37 €	1.047,49 €	987,33 €	1.066,69 €
IV	987,33 €	987,33 €	968,79 €	968,79 €	987,33 €
V	968,79 €	968,79 €	946,74 €	946,74 €	968,79 €
V BIS	863,04 €	863,04 €	851,99 €	851,99 €	863,04 €
VI	757,29 €	757,29 €	757,29 €	757,29 €	757,29 €

Al igual que el año anterior, los Hoteles de 1 estrella y las categorías inferiores que no tenían plus de suplidos, se deducirán de las tablas transcritas la cantidad de 33,98 euros.

CAMARERAS DE PISOS Y MOZOS DE HABITACIONES BARCELONA TERMINO MUNICIPAL

HOTELES 5 Y 4 ESTRELLAS	28,67 €
HOTELES 3 ESTRELLAS	18,73 €
HOTELES 2 ESTRELLAS	17,25 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas Empresas en que las camareras de pisos y mozos de habitaciones 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

MANUTENCION

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 36,37 euros mensuales.

ALOJAMIENTO

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

PLUS DE TRANSPORTE

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

ROPA DE TRABAJO

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 9,46 euros mensuales, equivalente 113,52 euros anuales

A.5 BAREMOS

BAREMO ESPECIAL PARA SUELDOS DE CAFETERIAS

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
NIVEL I			
Encargado 1ª	1.198,90 €	1.183,34 €	1.066,37 €
NIVEL II			

Encargado 2ª NIVEL III	1.135,87 €	1.104,20 €	1.025,52 €
Dependiente NIVEL IV	1.098,05 €	1.066,37 €	987,79 €
Ayudante Dependiente NIVEL V	993,89 €	987,63 €	968,79 €
Fregadores NIVEL V BIS	974,98 €	968,79 €	946,38 €
NIVEL VI	867,84 €	863,04 €	851,99 €
	760,52 €	757,18 €	756,51 €

A.6 SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25º.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 O COCINERO	FREGAPLATOS
Servicio diario	73,30 €	51,16 €
Servicio en festivos	93,87 €	59,57 €

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 sufrirá un aumento del 50%

El servicio de fin de fiesta, tendrá un incremento 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 trabajador, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en el mismo hubiese.

A.7.- TABLA DE SALARIOS DEL MARESME

NIVEL	A	B	C	D
I	1.298,95 €	1.179,57 €	1.141,71 €	1.062,96 €
II	1.141,71 €	1.103,97 €	1.062,96 €	1.022,16 €
III	922,80 €	922,80 €	922,80 €	922,80 €
IV	862,60 €	862,60 €	862,60 €	862,60 €
V	839,06 €	839,06 €	839,06 €	839,06 €
V BIS	750,07 €	750,07 €	750,07 €	750,07 €

VI	754,85 €	754,85 €	754,85 €	754,85 €
----	----------	----------	----------	----------

Al igual que el año anterior, los Hoteles de 1 estrella y categorías inferiores a la misma que no tenían plus de suplidos, se deducirán de las tablas transcritas la cantidad de 33,89 euros.

CAMARERAS DE PISOS Y MOZOS DE HABITACIONES MARESME

HOTELES 5 Y 4 ESTRELLAS	28,58 €
HOTELES 3 ESTRELLAS	18,69 €
HOTELES 2 ESTRELLAS	17,20 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas Empresas en las que las Camareras de Pisos sean retribuidas a porcentaje, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

A.8.- PLUSES MARESME

MANUTENCION

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 36,26 euros mensuales.

ALOJAMIENTO

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

PLUS DE TRANSPORTE

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

ROPA DE TRABAJO

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 9,43 euros mensuales, equivalente 113,16 euros anuales

A.9.- BAREMOS MARESME

BAREMO ESPECIAL PARA SUELDOS DE CAFETERIAS

	Cat. Esp.	Cat. 1ª	Cat. 2ª
NIVEL I			
Encargado 1ª	1.195,05 €	1.179,57 €	1.062,96 €
NIVEL II			
Encargado 2ª	1.132,22 €	1.100,66 €	1.022,24 €
NIVEL III			
Dependiente	1.094,53 €	1.062,96 €	984,64 €
NIVEL IV			
Ay. Dependiente	990,71 €	984,48 €	965,69 €
NIVEL V			
Limpiadores	971,86 €	965,69 €	943,34 €
NIVEL V BIS	865,07 €	860,28 €	849,26 €
NIVEL VI	758,09 €	754,76 €	754,08 €

A.10.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS MARESME

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25º.1 del presente Convenio.
Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	CAMARERO O COCINERO	FREGAPLATOS
Servicio diario	73,08 €	50,97 €
Servicio en festivo	93,58 €	59,39 €

B) Tarragona

B.1 Categoría de los establecimientos

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 5 estrellas

Restaurantes de 5 tenedores

Bares lujo C

Cafeterías 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 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 fiesta 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 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)
Colectividades y Catering

B.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe de comedor
Jefe de cocina
Jefe de sala
Jefe de recepción
Jefe de servicios técnicos
Jefe administrativo
Encargado primero de mostrador
Jefe de contratación y reservas

Nivel 2

2 Jefe de comedor
2 Jefe de cocina
2 Encargado de comedor
2 Jefe de recepción
1er. Conserje de día
Gobernante/a jefe

Nivel 3

Jefe de sector
Contable general
Interventor
Repostero
2 Jefe de día
Mayordomo de pisos
Jefe de partida
Fisioterapeuta

Nivel 4

Camarero
Camarero/a de pisos
Subgobernante/a
Sommelier
Oficial administrativo
1er. Encargado de office
1er. Encargado de lencería y lavabo
Dependiente de mostrador
Recepcionista
Contable

Cajero
Cocinero
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades)
Comercial
Esteticista
Masajista

Nivel 5
Intérprete
Encargado de economato
Encargado de bodega
Tenedor de cuentas clientes
Mecánico
Chófer de 2a
Albañiles
Carpinteros
Electricistas
Fontaneros
Socorrista
Animador turístico

Nivel 6
Bodeguero
Telefonista
Conserje de noche
Auxiliar administrativo mayor de 21 años
Vigilante de piscina
Ayudante de animador

Nivel 7
Encargado de pisos
Auxiliar administrativo menor de 21 años
Ayudante de bodega
Ayudante de economato
Cafetero
Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)
Monitor/a – cuidador de colectividades

Nivel 8
Mozo de habitaciones
Vigilante de noche
Cajero de comedor
Mozo de limpieza y valet
Cobrador
Ordenanza de salón
Portero de acceso
Portero de coches
Mozo de equipajes
Pinche mayor de 18 años
Costurero/a
Zurcidor/a
Planchador/a
Lavandero/a
Limpiadores
Calefactores

Piscinero
Jardinero
Peones
Ayudante de conserje
Ayudante de cocina
Ayudante de repostería
Ayudante de cafetero
Marmitón
Fregador
Ayudante de comedor
Camarero/a de pisos
Ascensorista
Guarda exterior
Portero de servicio
Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)
Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Nivel 8 bis
Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 9
Aspirante administrativo
Botones de 16 a 18 años

Acuerdo
Igualmente, de común acuerdo, se establece que el personal del nivel 4 que no lleve al menos cuatro años de servicio en la profesión, se incluya homologue en el nivel 6 a efectos económicos.

B.3. TABLA DE SALARIOS

NIVELES	A	B	C	D	E	F
I	1.446,83 €	1.342,30 €	1.289,78 €	1.237,61 €	1.185,34 €	1.289,78 €
II	1.393,65 €	1.289,78 €	1.237,61 €	1.185,34 €	1.132,91 €	1.237,61 €
III	1.342,30 €	1.237,72 €	1.185,34 €	1.132,91 €	1.080,64 €	1.185,34 €
IV	1.237,55 €	1.132,91 €	1.080,64 €	1.028,28 €	975,99 €	1.080,64 €
V	1.180,35 €	1.071,28 €	1.016,83 €	962,20 €	907,61 €	1.016,83 €
VI	962,40 €	940,19 €	918,57 €	885,36 €	876,23 €	918,57 €
VII	905,18 €	898,09 €	886,30 €	874,39 €	862,70 €	886,30 €
VIII	893,13 €	893,13 €	866,77 €	832,78 €	832,78 €	866,77 €
VIII BIS	720,22 €	720,22 €	707,11 €	690,03 €	690,03 €	707,11 €
IX	547,17 €	547,17 €	547,17 €	547,17 €	547,17 €	547,17 €

B.4 PLUSES

MANUTENCION

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 54,27 euros mensuales

ALOJAMIENTO

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

PLUS DE TRANSPORTE

El plus de transporte, regulado por el artículo 40ª 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 41ª del presente Convenio se fija en 8,25 euros mensuales, equivalentes a 99 euros anuales.

B.5. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

COCINERO:	78,86 €
AYUDANTE DE COCINERO:	47,68 €
CAMARERO:	58,66 €
AYUDANTE DE CAMARERO:	43,49 €
COBRADOR (día de trabajo)	31,25 €

C) Lleida

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

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

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

Las empresas procurarán que los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, al menos efectúen este descanso en domingo una vez al mes.

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

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

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

D) 2. Si no se ha disfrutado de estas horas durante las cuatro semanas siguientes al acuerdo, éstas se retribuirán en concepto de horas extraordinarias.

F) 1. Actividades de Temporada. Se estipula que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día o día entero de descanso al que se refiere el punto anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, al objeto de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la Hostelería, en particular a las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de este.

F) 2. Mediante acuerdo entre las partes, los períodos de descanso que no se hayan disfrutado durante cuatro meses, se retribuirán en concepto de horas extraordinarias.

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

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

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

NIVELES	PLUS DE NOCTURNIDAD 2004			
	A	B	C	D
I	60,42 €	58,95 €	57,49 €	55,28 €
II	56,01 €	54,55 €	52,35 €	50,89 €
III	48,69 €	47,24 €	45,77 €	43,57 €
IV	40,64 €	40,64 €	40,64 €	40,64 €
V	39,91 €	39,91 €	39,91 €	39,91 €
V BIS	31,86 €	31,86 €	31,86 €	31,86 €

A los trabajadores que realicen anualmente un número mayor o menor de horas que las citadas, calificadas como nocturnas, se les abonarán éstas como especifica el artículo 42 del vigente Convenio.

3) En caso de abonar las fiestas no recuperables, la empresa podrá optar entre retribuir la cantidad correspondiente al festivo durante el mes siguiente al de su disfrute, según se expresa en el artículo 32 del presente Convenio, o prorratear mensualmente el importe de las mismas, estableciendo las siguientes cantidades globales mensuales:

PLUS FIESTAS NO RECUPERABLES 2004				
NIVELES	A	B	C	D
I	16,52 €	16,52 €	15,76 €	15,76 €
II	15,76 €	15,76 €	15,01 €	15,01 €
III	13,52 €	13,52 €	12,76 €	12,76 €
IV	12,01 €	12,01 €	12,01 €	12,01 €
V	11,26 €	11,26 €	11,26 €	11,26 €
V BIS	9,38 €	9,38 €	9,38 €	9,38 €
VI	7,89 €	7,89 €	7,89 €	7,89 €

4) Se establece la siguiente tabla de servicios extraordinarios

Servicio extra camarero o cocinero 46,54 euros.

Servicio extra personal de limpieza, ayudante, etc. 38,28 euros.

Estas cantidades representan el total devengado por todas las percepciones salariales y no salariales, y estarán sometidas a los mismos aumentos pactados en el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Catalunya y que afecten a la provincia de Lleida.

5) Pluses convenio

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 30,02 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 28,39 euros.

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 13,85 euros.

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

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 9,38 euros.

6) Se establece la siguiente distribución de categorías de establecimientos:

Categoría A

Hoteles de 5 y 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas
Residencias apartamentos de 4 estrellas
Restaurantes de 5 y 4 tenedores
Cafés-bares especiales A y B
Casinos de 1a
Moteles de 4 estrellas
Salones de Te de lujo y 1a
Bares americanos
Salas de baile de lujo y de 1a
Campings de lujo y de 1a
Cafeterías de 3 tazas

Categoría B

Hoteles de 3 estrellas
Hoteles residencia de 3 estrellas
Hoteles apartamento de 3 estrellas
Apartamentos extra hoteleros de 1a y 2a
Residencias apartamentos de 3 estrellas
Cafeterías de 2 tazas
Bares de 1a
Casinos de 2a y 3a
Tablaos flamencos
Restaurantes de 3 tenedores
Barbacoas
Campings de 2a
Pizzerías
Colectividades y catering

Categoría C

Granjas
Restaurantes de 2 tenedores
Hostales residencia de 3 estrellas
Hostales de 3 estrellas
Hoteles de 2 estrellas
Hoteles residencia de 2 estrellas
Hoteles apartamento 2 estrellas
Apartamentos extra hoteleros de 2 estrellas
Residencias apartamentos de 2 estrellas
Moteles de 2 estrellas
Cafeterías de 1 taza
Bares de 2a
Campings de 3a
Billares y salas de recreo (con bebida)
Ciudades de vacaciones de 3 estrellas

Categoría D

Hoteles de 1 estrella
Hoteles residencia de 1 estrella
Hoteles apartamento de 1 estrella
Residencias apartamentos de 1 estrella
Hostales de 2 y 1 estrellas
Hostales residencia de 2 y 1 estrella
Pensiones de 2 y 1 estrellas
Fondas y casas de huéspedes
Ciudades de vacaciones de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor
Bares de 3a y 4a
Tabernas y bodegas
Casas de comidas
Cervecerías y frankfurts
Heladerías
Salas de fiesta y discotecas
Casinos de 4a
Billares y salas de recreo (sin bebida)
Residencias-casas rurales
Albergues

Categorías salariales Lleida 2004

Nivel 1

Jefes

1er. Jefe comedor
1er. Encar. barman
1er. Encar. mostrador
Jefe cocina
Jefe recepción
Jefe sector (colectividades)
Contable general
Mayordomo pisos
Jefe de contratación y reservas

Nivel 2

2ºs Jefes

1er. Conserje día
2º Jefe de cocina
2º Jefe de comedor
2º Jefe de recepción
2º Encarg. mostrador
2º Encargado sala
Jefe compras (colectividades)
Jefe de sala
Jefe partida
Jefe sala (colectividades)
Jefe sector
Enc. gral. gobierno
Encarg. expl i Cat. (colectividades)
Encarg. Economato y bodega
Encargado sala billares
Supervisor (colectividades)
Técnico mantenimiento
Fisioterapeuta

Nivel 3

Per. Cualificada
2º Conserje día
2a Gobernante/a
Barman
Cajero administrativo
Cajero comedor
Camareros y dependientes
Jefe equipo (colectividades)

Conserje noche
Cocinero
Encarg. lencería y lavandería
Encarg. trabajos
Facturista comedor
Interventor
Oficial contabilidad
Profesor educ. física
Recepcionista
Supervisor (colectividades)
Dietista con exp. (colectividades)
Comercial
Esteticista
Masajista

Nivel 4

Per. Cualificado aux.
Cajero mostrador
Calefactores
Camarero/a de pisos
Bodeguero
Masajistas
Mecánicos
Oficial 2 contable
Albañiles, pintores y carpinteros
Planchista
Repostero
Sommelier
Taquilleros
Telefonista
Tenedor de cuentas
Chofer primera
Animador turístico
Socorrista
Aux. Ser. y Limp. (colectividades)
Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos
Monitor/a – cuidador de colectividades

Nivel 5

Pers. auxiliar
Ayud. Equipo (colectividades)
Ayud. Recepción
Ayud. super (colectividades)
Ayudante barman
Ayudante cafetero
Ayudante calefactor
Ayudante camarero
Ayudante conserje
Ayudante de cocinero
Ayudante dependiente
Ayudante econ. y bodega
Ayudante mantenimiento
Ayudante planchista
Ayudante repostero
Ayudante chofer

Ascensorista
 Aux. oficina
 Auxiliar limpieza (colectividades)
 Cafetero
 Fregador limpiador
 Guardarropía
 Marmitones
 Mozo billar
 Mozo equipajes
 Mozo habitaciones
 Mozo almacén
 Mozo limpieza
 Fregaplatos
 Ordenanza salón
 Personal lavabo
 Personal limpieza
 Piscineros
 Planchador/a, costurero/a, lavandero/a
 Portero acceso
 Portero coches
 Portero servicios
 Preparador (colectividades)
 Vigilante noche
 Chofer segunda
 Vigilante piscina
 Ayudante animador turístico
 Dietista sin experiencia

Nivel 5 bis

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

Nivel 6

Botones menores 18 años

Pinches. Marmitones menores 18

Tablas salariales Lleida 2004

NIVELES	A	B	C	D
I	1.261,13 €	1.186,06 €	1.131,86 €	1.100,33 €
II	1.107,32 €	1.072,91 €	1.035,93 €	1.020,92 €
III	988,69 €	949,87 €	918,82 €	893,30 €
IV	860,52 €	842,22 €	834,88 €	830,77 €
V	808,53 €	808,53 €	808,53 €	808,53 €
V BIS	654,73 €	654,73 €	654,73 €	654,73 €
VI	589,56 €	589,56 €	507,52 €	507,52 €

D) Girona

D.1 Categoría de los establecimientos

Las categorías de los establecimientos son las que contempla el anexo A correspondiente a Barcelona, con la salvedad de la categoría primera (Grupo A), que queda subdividida en dos y los campings:

Categoría Ai

Hoteles de 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 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 te

Casinos de 1ª

Campings de lujo y de 1ª

Categoría B

Campings de 2ª

Categoría C

Campings de 3ª

D.2. TABLA DE SALARIOS

NIVEL I	Ai	A	B	C	D	E
Jefe de Comedor	1.312,15 €	1.161,24 €	1.132,35 €	1.100,83 €	1.100,83 €	1.132,35 €
Jefe de Cocina	1.312,15 €	1.161,24 €	1.132,35 €	1.100,83 €	1.100,83 €	1.132,35 €
Jefe de Casinos	1.312,15 €	1.161,24 €	1.132,35 €	1.100,83 €	1.100,83 €	1.132,35 €
Jefe de Sala	1.160,30 €	1.084,41 €	1.015,19 €	1.100,83 €	1.100,83 €	1.015,19 €
1er Encarg. Mostrador	1.160,30 €	1.084,41 €	1.015,19 €	967,95 €	967,95 €	1.015,19 €
Contable Gral. Rest.	1.160,30 €	1.084,41 €	1.015,19 €	967,95 €	967,95 €	1.015,19 €
Jefe de Recepción	1.077,24 €	1.030,75 €	1.011,10 €	967,95 €	967,95 €	1.011,10 €
Jefe de Contratación y Reservas	1.077,24 €	1.030,75 €	1.011,10 €	967,95 €	967,95 €	1.011,10 €
Contable General	1.077,24 €	1.030,75 €	1.011,10 €	967,95 €	967,95 €	1.011,10 €
Encargado General						
O Gobernanta	1.077,24 €	1.030,75 €	1.011,10 €	915,82 €	881,30 €	1.011,10 €
1er Conserje Día	1.077,24 €	1.030,75 €	1.011,10 €	915,82 €	881,30 €	1.011,10 €
NIVEL II	Ai	A	B	C	D	E
2º Jefe Comedor	1.193,43 €	1.081,31 €	1.073,77 €	1.004,34 €	994,20 €	1.073,77 €
2º Jefe Cocina	1.193,43 €	1.081,31 €	1.073,77 €	1.004,34 €	994,20 €	1.073,77 €
Jefe Fondas	1.193,43 €	1.081,31 €	1.073,77 €	1.004,34 €	994,20 €	1.073,77 €
2º Jefe Casinos	1.193,43 €	1.081,31 €	1.073,77 €	1.004,34 €	994,20 €	1.073,77 €
2º Encarg. Mostrador	1.094,14 €	1.027,57 €	989,15 €	949,88 €	866,23 €	989,15 €
2º Jefe Sala	1.094,14 €	1.027,57 €	989,15 €	-	-	989,15 €
2º Jefe de Recepción	1.094,14 €	1.027,57 €	989,15 €	-	-	989,15 €
Fisioterapeuta	1.094,14 €	1.027,57 €	989,15 €	-	-	989,15 €
Contabl. Salas Fiesta Y Bares Americanos	1.094,14 €	1.027,57 €	989,15 €	949,88 €	866,23 €	989,15 €
Jefe Sector	1.094,14 €	1.027,57 €	-	-	-	-
Jefe Partida	1.094,14 €	1.027,57 €	-	-	-	-
2º Conserje	1.024,28 €	963,20 €	943,05 €	900,12 €	900,12 €	943,05 €
Mayordomo pisos	1.024,28 €	963,20 €	943,05 €	-	-	943,05 €
Contable o interventor	1.024,28 €	963,20 €	943,05 €	900,12 €	900,12 €	943,05 €

Encargado Trabajos	1.024,28 €	963,20 €	-	-	-	-
Encarg. Sala Billeares	1.024,28 €	963,20 €	-	-	-	-
2º Gobernante	1.024,28 €	963,20 €	943,05 €	-	-	943,05 €
Chofer 1º	904,41 €	886,63 €	872,41 €	856,44 €	856,44 €	872,41 €

NIVELL III	Ai	A	B	C	D	E
Repostero	1.150,09 €	1.049,38 €	945,00 €			945,00 €
Cajero Comedor Rest.	1.150,09 €	1.049,38 €	945,00 €	898,67 €	892,17 €	945,00 €
Barman	1.150,09 €	1.049,38 €	945,00 €	898,67 €	892,17 €	945,00 €
Cajero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Recepcionista	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Comercial	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Mecánico Calefactor	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Dependiente 1º	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Encargado Lavadero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Taquillero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	-	941,55 €
Facturista Salas Fiestas	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Oficial 1º Casinos	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	-	-	941,55 €
Mozo Billar	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	-	-	941,55 €
Camarero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Socorrista	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Esteticista / Masajista	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Animador tur.	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Dietista, un año exp.	-	-	-	-	-	941,55 €
Sumelier	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Cocinero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Cajero Camarero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Repostero (heladerías, etc)	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Encarg. Economatos	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Tenedor Ctas. Cliente	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Telefonista 1º	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Encargado Lencería	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Cafetero	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €

Facturista Comedor	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €
Albañiles, Electricista Y Fontaneros	1.007,48 €	967,79 €	941,55 €	898,67 €	892,10 €	941,55 €

NIVELL IV	Ai	A	B	C	D	E
Depend. 2º Subcam.	991,14 €	974,61 €	925,01 €	875,32 €	858,78 €	925,01 €
Aux.Ofic. más 18 años	991,14 €	974,61 €	925,01 €	875,32 €	858,78 €	925,01 €
Oficial 2º Casinos	991,14 €	974,61 €	925,01 €	875,32 €	858,78 €	925,01 €
Vig. Noche Casinos	991,14 €	974,61 €	925,01 €	875,32 €	858,78 €	925,01 €
Ayudante camarero	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Vigilante de pisc.	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Ayte.animador	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Dietista sin exper.	-	-	-	-	-	869,07 €
Mozo Habitaciones	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ayudante Conserje Más 18 años	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Telefonista 2º	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Jardinero Casinos	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ayudante Cocinero	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Ayudante Albañil, Pintores	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €	869,07 €
Ayudante Repostero	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ayudante Fontanero, Carpintero, Electr.	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ayudante Cafetero	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ordenanza Salón	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Portero Accesos	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	-	869,07 €
Controlador de Accesos de disco., salas de fiesta y espec.	924,96 €	908,37 €	869,07 €	869,07 €	-	869,07 €
Portero Coches	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Portero Servicios	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Bodeguero	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Vigilante Noche	924,96 €	908,37 €	869,07 €	-	-	869,07 €
Ayudante Billares						

más de 18 años	924,96 €	-	-	-	-	-
Mozo Equipajes	848,08 €	867,10 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €
Ayudante Calefactor						
más de 18 años	848,08 €	867,10 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €
Jardinero o Piscinero	848,08 €	867,10 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €	858,68 €
Camarero de Pisos	814,90 €	813,76 €	813,76 €	812,69 €	812,69 €	813,76 €
Ascensorista	930,55 €	907,97 €	886,73 €	866,36 €	866,93 €	886,73 €
Marmitones	858,82 €	858,82 €	858,82 €	842,40 €	842,40 €	858,82 €
Pinches	858,82 €	858,82 €	858,82 €	842,40 €	842,40 €	858,82 €
Monitor/a cuidador colect.						858,82 €
ASL						858,82 €
Lavaplatos						
Limpiadores-fregadores	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Costureros	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Zurcidosores	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Pinches más 18 años	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Botones más 18 años	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Ayudante Economato	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
Planchador-Lavand.	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €	809,38 €
NIVEL IV BIS	Ai	A	B	C	D	E
	670,66 €	670,66 €	670,66 €	670,66 €	670,66 €	670,66 €
NIVEL V	Ai	A	B	C	D	E
Pinches botones 18 años	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €
Ayudantes	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €	528,61 €

D.3. PLUSES

MANUTENCION

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 30,74 euros mensuales.

ALOJAMIENTO

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

PLUS DE TRANSPORTE

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

ROPA DE TRABAJO

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio
se fija en 9,39 euros mensuales, equivalentes a 112,68 euros anuales.

D.4. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Cuantía:	CAMARERO O COCINERO	FREGAPLATOS
Servicio Diario	61,20 €	50,98 €
Servicio en Festivos	69,71 €	59,38 €

E. Colectividades

1. Movilidad.

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

a) A petición del trabajador.

b) Para cubrir necesidades urgentes o perentorias tales como enfermedad, accidente, permisos de corta duración, vacaciones. En este supuesto el traslado tendrá la duración de la causa que haya motivado el mismo, sin que en ningún caso pueda alcanzar los tres meses.

c) A petición escrita del cliente o por causas organizativas se podrá trasladar indefinidamente.

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

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

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

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

Si no existiera transporte público o privado y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán 0,25 euros por kilómetro, desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. Esta cantidad no tendrá carácter revisable. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral. Los traslados, así como los motivos que los originen, serán comunicados por escrito en todos los casos al trabajador/a y en los supuestos en que aquéllos sean indefinidos, necesariamente al presidente del Comité de empresa o al secretario del mismo.

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

2. Encargado de centro

En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, de 108,69 euros al mes, cualquiera que fuere su categoría profesional o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

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

3. Características específicas del sector de colectividades.

a)

De acuerdo con el mandato del apartado 3, a) del anexo E del anterior Convenio, y en virtud del acuerdo alcanzado por la Comisión constituida al efecto, queda incluida la categoría de MONITOR/A-CUIDADOR DE COLECTIVIDADES encuadrado en el Grupo Profesional III, y, en los siguientes niveles salariales del presente Convenio

Nivel IV en Barcelona

Nivel IV en Girona en la banda salarial equivalente a la A.S.L.

Nivel IV en Lleida

Nivel VII en Tarragona.

Se mantendrá el nivel V bis de Barcelona o el equivalente en cada provincia para la categoría de monitor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Convenio.

La precitada categoría tiene asignadas las funciones que siguen:

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

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

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

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

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

De comedor o áreas de entretenimiento:

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

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

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

Colaborar en el servicio de hostelería.

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

De autobús:

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

Las fiestas no recuperables contempladas en el artículo 32 del Convenio tendrán una regulación específica para los monitores, de forma que cuando los monitores-as las trabajen, tendrán derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar el 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiera o la compensación que prevea el nuevo convenio de Hostelería. En ningún caso generarán este derecho cuando coincida con el descanso semanal.

b) Fiestas no recuperables para el resto del sector de colectividades

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

A partir del 1 de mayo de 2006 los días de absorción mencionados en el párrafo anterior se aplicarán exclusivamente a los trabajadores fijos-discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre. Para el resto de personal que no sea fijo-discontinuo se aplicará lo estipulado en el artículo 32 del presente convenio a los efectos de la absorción de la fiesta en periodo vacacional (1 día).

Para lo no previsto en los apartados a) y b) anteriores, respecto a las fiestas no recuperables, se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del texto general del Convenio.

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

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

En estos supuestos, el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores.

La empresa que cese en la prestación del servicio informará a los trabajadores a subrogar de la razón social del nuevo titular, si tuviera conocimiento.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante librará una liquidación individual por subrogación a cada uno de los subrogados.

En el supuesto de que el trabajador tuviera vacaciones pendientes en el momento de cambio de titularidad, la empresa entrante permitirá su disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente abonará a la entrante las vacaciones pendientes de disfrutar por los trabajadores subrogados.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador que no haya prestado sus servicios en el centro de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa saliente sea inferior a cuatro meses, en cuyo caso se sumará el tiempo prestado en la concesionaria inmediatamente anterior.

En el supuesto de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador hubiera sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestaran sus servicios trabajadores con contrato fijo discontinuo, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior, serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos por la finalización de la temporada anterior.

Se entenderá como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

El nuevo titular del servicio tampoco tendrá obligación de subrogarse en las modificaciones contractuales, salariales y sociales efectuadas por la anterior empresa en los últimos cuatro meses que no están suficientemente justificadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, la empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tuviera conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, librará a la empresa entrante o a la empresa que fuera a hacerse cargo del servicio, un documento en el que se recogerán los siguientes datos:

Número de trabajadores en plantilla con identificación del tipo de contrato.

Listado de trabajadores con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, en situación de incapacidad temporal, excedencia, invalidez provisional.

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada semanal y horario de trabajo pactado con cada trabajador así como cualquier modificación efectuada en los seis últimos meses con la justificación de la misma.

Salarios pactados superiores al Convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses.

Calendario de vacaciones.

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad social.

Al documento se acompañarán las fotocopias siguientes:

Libro de visitas del centro.

Libro de matrícula del centro.

Hojas de salario de los últimos seis meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

De cada trabajador temporal que se traspase se facilitará, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal si lo hubiera, así como finiquitos, altas y bajas en la Seguridad social entre contratos.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

A la empresa que incumpla lo establecido en el párrafo anterior, le parará el perjuicio que hubiere lugar en derecho.

La empresa saliente informará al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, facilitará al nuevo titular, antes de procederse a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tuviere.

En caso de existir en la plantilla afectada impagos, descubiertos o irregularidades en salarios generados por la empresa saliente o anteriores, los trabajadores serán igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de ambas empresas.

En el caso de existir deudas a la Seguridad social por descubiertos o diferencias salariales generadas por la empresa saliente, ambas empresas responderán solidariamente con arreglo a la legislación vigente. Sin embargo la empresa infractora responderá por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

Si procediera el pago de un premio de vinculación de los contemplados en el artículo 37 del presente Convenio colectivo, la empresa que asuma el pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les corresponda, debiendo éstas proceder al mismo.

En el supuesto de que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de cocina y comedor, cafetería, etc., de forma provisional o definitiva, la empresa de colectividades que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio, porque no habiendo continuador de la actividad opera la reversión de la titularidad prevista en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando el contratante del servicio o concesión contrate un servicio de catering o comida transportada que no requiera personal en el centro. Si este servicio requiriese personal en el centro, procederá la subrogación.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad con el empresario saliente o que ostente algún cargo ejecutivo de la misma.