

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/2812/2014, de 2 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo interprovincial del sector de la industria de hotelería y turismo de Cataluña para los años 2014, 2015 y 2016 (código de convenio núm. 79000275011992).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo interprovincial del sector de la industria de hotelería y turismo de Cataluña para los años 2014, 2015 y 2016, suscrito, en fecha 28 de noviembre de 2014, por la parte empresarial por los representantes de la Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya, y por la parte social por los representantes de SMC-UGT y FECHT-CCOO y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 2 de diciembre de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

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

Vigencia desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016

Capítulo 1

Determinación de las partes

Artículo 1

## Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo Interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña se pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya de una parte, de otra la Federació de Serveis per la mobilitat i el consum de UGT de Catalunya (SMC-UGT) y la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO).

## 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 y las viviendas de uso turístico a las que se refiere el art. 66 del Decreto 159/2012, de 20 de Noviembre, de establecimientos de alojamiento turístico y viviendas de uso turístico.

c) Restauración

d) Catering

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

f) Salones recreativos

g) Billares

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

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

3. Se consideran servicios extraordinarios en hostelería aquellos que por su breve duración, carácter irregular, número de comensales o de clientes (referidos sólo a banquetes, convenciones, coffee breaks, cócteles y similares) 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 y trabajadores/trabajadoras, ubicados en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona, debiéndose tener en cuenta, en su caso, lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

### Artículo 4

#### Ámbito personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores/as que componen o compongan las plantillas de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 2 y 3 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 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 enero de 2014, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

##### Duración.

La duración será de tres años: desde el día 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2016, 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 31 de diciembre de 2016, 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. Igualmente, será de aplicación el IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería para los años 2010-2014 (en adelante, ALEH) en relación con las materias de Período de prueba, Contratación, Clasificación Profesional y Régimen disciplinario laboral.

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

### Artículo 7

#### Compensación y absorción

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

## Artículo 8

### Condiciones más beneficiosas y garantía *ad personam*

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

## Artículo 9

### Vinculación a la totalidad

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

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

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

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

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

## Artículo 10

### Publicidad

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

## Artículo 11

### Comisión paritaria y conflictos colectivos

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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. También conocerá y resolverá los errores materiales que pudieran existir en la clasificación y cuantificación de los niveles salariales.

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

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya, Via Laietana, 47, 1, 08003 Barcelona; Federació de Serveis per la mobilitat i el consum de UGT de Catalunya (SMC-UGT) la Rambla, 10, 08002 Barcelona y Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son: conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya (2011-2014).

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

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

## 2. Conflictos colectivos.

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

## Capítulo 4

### Organización del trabajo

#### Artículo 12

##### Organización del trabajo

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

## Artículo 13

### Movilidad funcional

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

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

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

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

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

## Capítulo 5

### Clasificación del personal en grupos profesionales

## Artículo 14

### Clasificación en grupos profesionales

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

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

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

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

## Artículo 15

### Adaptación de los grupos profesionales

La adecuación de los grupos y categorías del Convenio colectivo de Hostelería de Catalunya a las Áreas Funcionales al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el sector de la Hostelería, refrendados y aprobados por la Comisión Negociadora del citado Convenio de ámbito autonómico, recogidas en el Anexo F ("Tabla de correspondencias"), explicativamente contiene:

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

2ª Columna: Las categorías que figuraban con carácter general en el Convenio Colectivo de ámbito autonómico y que ya no son de aplicación, pues han quedado sustituidas por las del ALEH.

3ª, 4ª, 5ª y 6ª Columnas: Las categorías provinciales que han quedado derogadas, con indicación de cómo se encuadraban en el Convenio autonómico y su correspondencia actual en el ALEH.

Esta estructura se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio con la finalidad de ilustrar adecuadamente sobre la transición de los Grupos que figuraban en anteriores convenios a la nueva estructura profesional dada por el ALEH.

Con el fin de facilitar la aplicación de la nueva tabla de correspondencias, en los contratos de trabajo deberá figurar la categoría y el Grupo correspondiente a esta.

## 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 se desempeñen durante mayor tiempo.

### Artículo 17

Periodos de prueba

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

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

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

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de

CVE-DOGC-B-14349066-2014

los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

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

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

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

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

## Artículo 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) Dos meses, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales.
  - b) Quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.
2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.
3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.
4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.
5. Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes llevará aparejada el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso del pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
6. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.
7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

## Artículo 19

### Ascensos



CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

## Artículo 20

### Excedencias

#### 1. Excedencia voluntaria

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

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

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

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

e) Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud del trabajador/a, la empresa 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 periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

## Capítulo 7

### Contratación

#### Artículo 21

##### Contratos formativos

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

##### 21.1 Contrato de trabajo en prácticas

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

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

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

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

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

La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el Contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres

CVE-DOGC-B-14349066-2014

prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

e) La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato por el tiempo de la suspensión.

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

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

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

A estos efectos, el período de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, incluidos los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

## 21.2 Contrato para la formación

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

En el ámbito de aplicación del ALEH podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales siguientes: Recepcionista, Conserje, Administrativo/a, Relaciones públicas, Comercial, Cocinero/a, Repostero/a, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller/a, Camarero/a de pisos, Especialista de mantenimiento, Técnico y Especialista de Servicio, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión "en formación".

Estos contratos solo podrán realizarse en trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años, pudiéndose acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

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

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

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

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a la que se refiere la disposición adicional 5ª de la L.O 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional en los términos previstos en la referida Ley Orgánica, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 22

### Contratación de primer 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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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 doce meses.

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

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

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

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Girona: Nivel 7 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 y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa.

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

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

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

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

### 2. Contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial

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

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

### 3. Acumulación de descanso semanal

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

## Artículo 24

### Contratos a tiempo parcial

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

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

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

## Artículo 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, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses.

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

#### 2. Contratos de interinidad

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

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

## Artículo 26

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

#### 1. Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en el art. 4 de la Ley 3/12, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

#### 2. Contratación de trabajadores/as minusválidos

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real decreto 27/2000, de 14 de enero (BOE de 26 de enero de 2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al

CVE-DOGC-B-14349066-2014

cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores/as discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores/as, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

## Artículo 27

### Finalización de contrato

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

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

## Capítulo 8

### Tiempo de trabajo

## Artículo 28

### Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

C) Descanso entre jornada y jornada y otras condiciones de trabajo: Sólo para las zonas de afluencia turística que a continuación se delimitan:

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Daurada

Maresme

Província de Girona.

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

La reducción del descanso afectará a las categorías profesionales de las áreas funcionales segunda y tercera del texto refundido del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

La decisión de reducir el descanso entre jornada y jornada se pondrá con 14 días de antelación en conocimiento previo a su ejecución a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores/as (RLT) argumentando las razones organizativas o de producción que llevan a tomar semejante medida.



CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

## 2. Polivalencia funcional:

Mientras duren las condiciones pactadas en el artículo 28 apartado c) y de conformidad con la Clasificación Profesional del ALEH se establece la polivalencia funcional sólo entre las categorías profesionales de Camarero/a de pisos (Área 4, Grupo 14) y Auxiliar de Restauración moderna (Área 3, Grupo 12). Esta última en ningún caso podrá ejercitarse a la inversa.

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

Igualmente se podrá establecer polivalencia funcional entre el Ayudante de camarero (Área 3, Grupo 11) y el Ayudante de cocina (Área 2, Grupo 7). Para su implementación en la empresa será necesario el acuerdo entre la RLT. y la Dirección de aquella.

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

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

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

## Artículo 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.

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

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

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



CVE-DOGC-B-14349066-2014

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/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

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

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

### Artículo 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.

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

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

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

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

## Artículo 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 nivel, según se indica en los correspondientes anexos.

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

Retribuciones año 2014: según Tablas y anexos.

Retribuciones año 2015: según Tablas y anexos.

Retribuciones año 2016: según Tablas y anexos.

La elaboración de las Tablas para el año 2014 será el resultado de aplicar a las últimas publicadas de 2013, un 0,6 % de incremento con efecto retroactivo de 1 de enero de 2014. El incremento para 2015 será un 0,8 % sobre las Tablas de 2014

El incremento para el 2016 será un 0,9% sobre las Tablas del 2015.

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Las Tablas salariales para los años 2014, 2015 y 2016, son las que se indican a continuación en los anexos:

Anexo A: Barcelona y Maresme

Anexo B: Tarragona

Anexo C: Girona

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, tercer y cuarto año de vigencia del Convenio.

Las empresas que a 31 de diciembre de 2007 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/as.

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

#### Artículo 36

##### Antigüedad consolidada

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

#### Artículo 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/as en materia de cálculo.

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

#### 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/as velará que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía.

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

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

#### Artículo 39

##### Alojamiento

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

#### Artículo 40

##### Plus de transporte

Se mantendrá únicamente para aquellos trabajadores/as que 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/as (RLT) y la dirección de la empresa podrán establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no existir RLT, en el centro de trabajo, se estará a los acuerdos suscritos entre empresario y trabajador/a.

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

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

## Artículo 44

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

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

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

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

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

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

## Capítulo 10

### Previsión social

## Artículo 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.

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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/as en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

## Capítulo 13

### Formación profesional

#### Artículo 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/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

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

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, las federaciones y asociaciones que la componen, así como las entidades (federaciones, asociaciones y gremios) que forman parte de estas últimas, junto con la federación de hostelería del sindicato firmante del presente Convenio, FCTCHTJ-UGT, promoverán planes de formación al amparo de los acuerdos nacionales o autonómicos que puedan celebrarse, solicitando las subvenciones necesarias, de forma que el sector consiga el retorno de las aportaciones que efectúan las empresas y sus trabajadores/as en concepto de cuota de Formación profesional.

Para llevar a efecto lo previsto en el párrafo anterior, se 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/as y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:

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

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



CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

### Régimen disciplinario laboral

El régimen disciplinario que figura en los artículos siguientes es transcripción literal del establecido por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería – ALEH.

#### Artículo 51

##### Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

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

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

#### Artículo 52

##### Graduación de las faltas

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

#### Artículo 53

##### Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras

CVE-DOGC-B-14349066-2014

en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

#### Artículo 54

##### Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de un treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### Artículo 55

##### Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto

CVE-DOGC-B-14349066-2014

manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

## Artículo 56

### Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

CVE-DOGC-B-14349066-2014

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

## Artículo 57

### Clases de sanciones

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

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

A) Por faltas leves:

Amonestación

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

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

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

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

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

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

## Artículo 58

### Prescripción

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

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

Disposición adicional primera. Jubilación parcial y Contrato de relevo.

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

Disposición adicional segunda. Igualdad de oportunidades

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

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

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

Disposición transitoria primera. Abono de atrasos generados

Los efectos económicos del convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2014 y los atrasos generados se abonarán en la nómina correspondiente al mes de octubre de 2014.

Disposición transitoria segunda

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

Anexos

## A) Barcelona

## A.1 Categoría de los establecimientos.

## Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 4 superior y 4, GL y 5 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles 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)

Catering

A.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

Nivel 1

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

## Nivel 2

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



CVE-DOGC-B-14349066-2014

Jefe/a de equipo Catering

Jefe/a de partida

Chófer de 1a

Encargado/a de 2a

Programador/a de informática

Secretario/a de dirección

Encargado/a de explotación autopistas

Jefe/a de sección de administración

Fisioterapeuta

Nivel 3

Chófer 2a

Tenedor/a cuentas corrientes clientes

Mecánico/a

Dependiente/a

Barman/barwoman

Camarero/a

Sommelier

Repostero/a (oficial)

Recepcionista

Cocinero/a

Planchista

Encargado/a de lavandería o lavadero

Facturista comedor

Telefonista de 1a

Cajero/a de comedor

Cajero/a de mostrador

Conserje de noche

2º/a Gobernante/a o subgobernante/a

Encargado/a de salas (billares)

Encargado/a de economatos y bodegas

Albañil, pintor/a y carpintero/a

Calefactor/a

Taquillero/a

Masajista

Oficial/a segundo/a contabilidad y administración

Ayudante/a conserje Grupo A

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Oficial/a mantenimiento  
Perforista informática  
Operador/a informática  
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada  
Socorrista  
Animador/a turístico/a  
Comercial  
Esteticista

## Nivel 4

Ayudante/a de conserje Grupos B, C y D  
Ayudante/a dependiente/a  
Dependiente/a de segunda  
Ayudante/a de barman/barwoman  
Telefonista de segunda  
Bodeguero/a  
Ayudante/a cocinero/a  
Camarero/a de pisos  
Cafetero/a  
Ayudante/a de camarero/a  
Ayudante/a de planchador/a  
Auxiliar de oficina  
Ayudante/a de supervisor/a (catering)  
Ayudante/a de equipo (catering)  
Ayudante/a de recepción  
Portero/a de acceso  
Portero/a de servicios  
Portero/a de coches  
Ayudante/a de mantenimiento  
Piscinero/a  
Mozo/a de equipajes  
Ordenanza de salón  
Mozo/a de habitaciones  
Dependiente/a de autoservicio  
Ayudante/a de chófer  
Dietista titulado/a sin experiencia  
Vigilante de piscina

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Ayudante/a de animador  
Auxiliar de servicio y limpieza  
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos  
Monitor/a-cuidador

**Nivel 5**

Camarero/a de pisos (zona Maresme)  
Marmitones  
Costurero/a, lavadero/a, planchador/a  
Mozo/a de limpieza  
Fregador/a y limpiador/a  
Ascensorista  
Mozo/a de almacén  
Vigilante/a de noche  
Persona de lavabos  
Personal de platería  
Ayudante/a de calefactor  
Ayudante/a de economato  
Ayudante/a de cafetero  
Preparador/a (Catering)  
Mozo/a 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/a

**Anexo A**

A) Barcelona

CVE-DOGC-B-14349066-2014

## A.3.Tabla de salario 2014

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.669,60 €	1.516,12 €	1.467,50 €	1.366,27 €	1.516,12 €
II	1.467,50 €	1.418,96 €	1.366,27 €	1.313,84 €	1.418,96 €
III	1.419,14 €	1.366,27 €	1.342,06 €	1.265,01 €	1.366,67 €
IV	1.265,01 €	1.265,01 €	1.241,24 €	1.241,24 €	1.265,01 €
V	1.241,24 €	1.241,24 €	1.212,99 €	1.212,99 €	1.241,24 €
V Bis	1.105,75 €	1.105,75 €	1.091,59 €	1.091,59 €	1.105,75 €
VI	970,25 €	970,25 €	970,25 €	970,25 €	970,25 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitaciones(ALEH, Área Funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	36,74 €
Hoteles 3 estrellas	23,98 €
Hoteles 2 estrellas	22,09 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que a los Camareros y Camareras de Pisos (III ALEH, Área funcional IV) se les viniera aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

## A.4 Pluses 2014

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º. del presente convenio se fija en 46,61 euros mensuales.

Alojamiento

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

Plus de transporte:

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

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 12,11 euros mensuales, equivaliendo 145,32 euros anuales.

CVE-DOGC-B-14349066-2014

A.5 Baremos 2014				
Baremo especial para salarios de cafeterías				
	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª	
Nivel I				
Encarregado/a 1ª	1.536,06 €	1.516,12 €	1.366,27 €	
Nivel II				
Encarregado/a 2ª	1.455,30 €	1.414,72 €	1.313,92 €	
Nivel III				
Dependiente/ta	1.406,84 €	1.366,27 €	1.265,56 €	
Nivel IV				
Ayudante Dependiente/a	1.273,39 €	1.265,39 €	1.241,24 €	
Nivel V				
Fregadores/as	1.249,18 €	1.241,24 €	1.212,52 €	
Nivel V Bis	1.111,90 €	1.105,75 €	1.091,59 €	
Nivel VI	974,41 €	970,11 €	969,26 €	

A.6 Servicios extraordinarios 2014			
Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25è.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 en la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:			
<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>	
Servicio diario	93,92 €	65,56 €	
Servicio en festivos	120,27 €	76,33 €	
La duración del servicio será la necesaria para prestar éste, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.			
El montaje del servicio tendrá un incremento del 50%.			
El servicio de final de fiesta, tendrá un incremento del 50% sobre el salario del día.			
Para la provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pone 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 lo mismo hubiera.			

CVE-DOGC-B-14349066-2014

A) Barcelona					
A.3.Tabla de salario 2015					
Nivel	A	B	C	D	E
I	1.682,96 €	1.528,25 €	1.479,24 €	1.377,20 €	1.528,25 €
II	1.479,24 €	1.430,31 €	1.377,20 €	1.324,35 €	1.430,31 €
III	1.430,49 €	1.377,20 €	1.352,80 €	1.275,13 €	1.377,60 €
IV	1.275,13 €	1.275,13 €	1.251,17 €	1.251,17 €	1.275,13 €
V	1.251,17 €	1.251,17 €	1.222,69 €	1.222,69 €	1.251,17 €
V Bis	1.114,60 €	1.114,60 €	1.100,32 €	1.100,32 €	1.114,60 €
VI	978,01 €	978,01 €	978,01 €	978,01 €	978,01 €
Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitaciones					
(ALEH, Área Funcional IV)					
Término municipal					
Hoteles 5 y 4 estrellas					
		37,03 €			
Hoteles 3 estrellas					
		24,17 €			
Hoteles 2 estrellas					
		22,27 €			
Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que a los Camareros y Camareras de Pisos (III ALEH, Área funcional IV) se les viniera aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.					
Manutención					
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º. del presente convenio se fija en 46,98 euros mensuales.					
Alojamiento					
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º. del presente convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 51,34 euros mensuales.					
Plus de transporte					
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º. del presente convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.					

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Ropa de trabajo			
La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 12,21 euros mensuales, equivaliendo 146,52 euros anuales.			
A.5 Baremos 2015			
Baremo especial para salarios de cafeterías			
	<b>Categoría Especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
Nivel I			
Encarregado/a 1ª	1.548,35 €	1.528,25 €	1.377,20 €
Nivel II			
Encarregado/a 2ª	1.466,94 €	1.426,04 €	1.324,43 €
Nivel III			
Dependiente/a	1.418,09 €	1.377,20 €	1.275,68 €
Nivel IV			
Ayudante Dependiente/a	1.283,58 €	1.275,51 €	1.251,17 €
Nivel V			
Fregadores/as	1.259,17 €	1.251,17 €	1.222,22 €
Nivel V Bis	1.120,80 €	1.114,60 €	1.100,32 €
Nivel VI	982,21 €	977,87 €	977,01 €
A.6 Servicios extraordinarios 2015			
Los servicios extraordinarios venden regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio.			
Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la Retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización en la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:			
<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>	
Servicio diario	94,67 €	66,08 €	
Servicio en festivos	121,23 €	76,94 €	
La duración del servicio será la necesaria para prestar éste, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.			
El montaje del servicio tendrá un incremento del 50%.			
El servicio de final de fiesta, tendrá un incremento del 50% sobre el salario del día.			

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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 pones medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

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

A) Barcelona

A.3.Tabla de salario 2016

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.698,11 €	1.542,00 €	1.492,55 €	1.389,59 €	1.542,00 €
II	1.492,55 €	1.443,18 €	1.389,59 €	1.336,27 €	1.443,18 €
III	1.443,36 €	1.389,59 €	1.364,98 €	1.286,61 €	1.390,00 €
IV	1.286,61 €	1.286,61 €	1.262,43 €	1.262,43 €	1.286,61 €
V	1.262,43 €	1.262,43 €	1.233,69 €	1.233,69 €	1.262,43 €
V Bis	1.124,63 €	1.124,63 €	1.110,22 €	1.110,22 €	1.124,63 €
VI	986,81 €	986,81 €	986,81 €	986,81 €	986,81 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitaciones(ALEH, Área Funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	37,36 €
Hoteles 3 estrellas	24,39 €
Hoteles 2 estrellas	22,47 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que a los Camareros y Camareras de Pisos (III ALEH, Área funcional IV) se les viniera aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

A.4 Pluses 2016

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º. del presente convenio se fija en 47,40 euros mensuales.

Alojamiento



CVE-DOGC-B-14349066-2014

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º. 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 40 del presente convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

**Ropa de trabajo**

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,32 euros mensuales, equivaliendo 147,84 euros anuales.

**A.5 Baremos 2016**

**Baremo especial para salarios de cafeterías**

	<b>Categoría Especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
<b>Nivel I</b>			
Encarregado/a 1ª	1.562,29 €	1.542,00 €	1.389,59 €
<b>Nivel II</b>			
Encarregado/a 2ª	1.480,14 €	1.438,87 €	1.336,35 €
<b>Nivel III</b>			
Dependiente/a	1.430,85 €	1.389,59 €	1.287,16 €
<b>Nivel IV</b>			
Ayudante Dependiente/a	1.295,13 €	1.286,99 €	1.262,43 €
<b>Nivel V</b>			
Fregadores/as	1.270,50 €	1.262,43 €	1.233,22 €
Nivel V Bis	1.130,89 €	1.124,63 €	1.110,22 €
Nivel VI	991,05 €	986,67 €	985,80 €

**A.6 Servicios extraordinarios 2016**

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

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

<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>
Servicio diario	95,52 €	66,67 €

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Servicio en festivos	122,32 €	77,63 €	
La duración del servicio será la necesaria para prestar éste, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos			
El montaje del servicio tendrá un incremento del 50%.			
El servicio de final de fiesta, tendrá un incremento del 50% sobre el salario del día.			
Para la Provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pones medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.			
El/la trabajador/a, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en lo mismo hubiera.			

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2014					
Nivel	A	B	C	D	
I	1.678,78 €	1.524,55 €	1.475,61 €	1.373,80 €	
II	1.475,61 €	1.426,80 €	1.373,80 €	1.321,07 €	
III	1.192,67 €	1.192,67 €	1.192,67 €	1.192,67 €	
IV	1.114,88 €	1.114,88 €	1.114,88 €	1.114,88 €	
V	1.084,44 €	1.084,44 €	1.084,44 €	1.084,44 €	
V Bis	969,42 €	969,42 €	969,42 €	969,42 €	
VI	975,59 €	975,59 €	975,59 €	975,59 €	
Camareros y camareras de pisos Maresme y Mozos de habitaciones (ALEH, Área Funcional IV)					
Hoteles 5 y 4 estrellas		36,93 €			
Hoteles 3 estrellas		24,15 €			
Hoteles 2 estrellas		22,23 €			
Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que las Camareros y Camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio por su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.					
A.8 Pluses Maresme 2014					
Manutención					
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 46,58 euros mensuales.					

CVE-DOGC-B-14349066-2014

<b>Alojamiento</b>			
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.			
<b>Plus de transporte</b>			
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales			
<b>Ropa de trabajo</b>			
La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,11 euros mensuales, equivaliendo 145,32 euros anuales			
<b>A.9 Baremos Maresme 2014</b>			
<b>Baremo especial para salarios de cafeterías</b>			
	<b>Categoría Especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
<b>Nivel I</b>			
Encarregado/a 1ª	1.544,54 €	1.524,55 €	1.373,80 €
<b>Nivel II</b>			
Encarregado/a 2ª	1.463,34 €	1.422,53 €	1.321,20 €
<b>Nivel III</b>			
Dependiente/a	1.414,62 €	1.373,80 €	1.272,59 €
<b>Nivel IV</b>			
Ayudante Dependiente/a	1.280,43 €	1.272,37 €	1.248,08 €
<b>Nivel V</b>			
Limpiadores/a	1.256,08 €	1.248,08 €	1.219,21 €
Nivel V Bis	1.118,06 €	1.111,85 €	1.097,62 €
Nivel VI	979,80 €	975,48 €	974,60 €
<b>A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2014</b>			
Los servicios extraordinarios venden regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio las cuantías son las siguientes:			
<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a O Cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>	
Servicio diario	93,90 €	65,48 €	
Servicio en festivo	120,24 €	76,32 €	

CVE-DOGC-B-14349066-2014

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2015					
Nivel		B	C	D	
I	1.692,21 €	1.536,75 €	1.487,41 €	1.384,79 €	
II	1.487,41 €	1.438,21 €	1.384,79 €	1.331,64 €	
III	1.202,21 €	1.202,21 €	1.202,21 €	1.202,21 €	
IV	1.123,80 €	1.123,80 €	1.123,80 €	1.123,80 €	
V	1.093,12 €	1.093,12 €	1.093,12 €	1.093,12 €	
V Bis	977,18 €	977,18 €	977,18 €	977,18 €	
VINO	983,39 €	983,39 €	983,39 €	983,39 €	
Camareros y camareras de pisos Maresme y Mozos de habitaciones (ALEH, área funcional IV)					
Hoteles 5 y 4 estrellas		37,23 €			
Hoteles 3 estrellas		24,34 €			
Hoteles 2 estrellas		22,41 €			
Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que las Camareros y Camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio por su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.					
A.8 Pluses Maresme 2015					
Manutención					
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 46,95 euros mensuales.					
Alojamiento					
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.					
Plus de transporte					
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales					
Ropa de trabajo					
La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 12,21 euros mensuales, equivaliendo 146,52 euros anuales					

CVE-DOGC-B-14349066-2014

A.9. - Baremos Maresme 2015				
Baremo especial para salarios de cafeterías				
	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª	
Nivel I				
Encarregado/a 1ª	1.556,90 €	1.536,75 €	1.384,79 €	
Nivel II				
Encargado/a 2ª	1.475,05 €	1.433,91 €	1.331,77 €	
Nivel III				
Dependiente/a	1.425,94 €	1.384,79 €	1.282,77 €	
Nivel IV				
Ayudante Dependiente/a	1.290,67 €	1.282,55 €	1.258,06 €	
Nivel V				
Limpiadores/as	1.266,13 €	1.258,06 €	1.228,96 €	
Nivel V Bis	1.127,00 €	1.120,74 €	1.106,40 €	
Nivel VI	987,64 €	983,28 €	982,40 €	
A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2015				
Los servicios extraordinarios venden regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio. Las cuantías son las siguientes:				
Cuantía	Camarero/a o cocinero/a	Lavaplatos		
Servicio diario	94,65 €	66,00 €		
Servicio en festivo	121,20 €	76,93 €		

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2016				
Nivel	A	B	C	D
I	1.707,44 €	1.550,58 €	1.500,80 €	1.397,25 €
II	1.500,80 €	1.451,15 €	1.397,25 €	1.343,62 €
III	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €
IV	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €

CVE-DOGC-B-14349066-2014

V	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €
V Bis	985,97 €	985,97 €	985,97 €	985,97 €
VI	992,24 €	992,24 €	992,24 €	992,24 €
Camareros y camareras de pisos Maresme y Mozos de habitaciones (ALEH, Área Funcional IV)				
Hoteles 5 y 4 estrellas				
		37,57 €		
Hoteles 3 estrellas				
		24,56 €		
Hoteles 2 estrellas				
		22,61 €		
Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que las Camareros y Camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y éste supere el salario garantizado de las tablas del Convenio por su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.				

A.8 Pluses Maresme 2016			
Manutención			
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 47,37 euros mensuales.			
Alojamiento			
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.			
Plus de transporte			
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales			
Ropa de trabajo			
La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 12,32 euros mensuales, equivaliendo 147,84 euros anuales			
A.9 Baremos Maresme 2016			
Baremo especial para salarios de cafeterías			
	<b>Categoría Especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
Nivel I			

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Encargado/a 1ª	1.570,91 €	1.550,58 €	1.397,25 €
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.488,33 €	1.446,82 €	1.343,76 €
Nivel III			
Dependiente/a	1.438,77 €	1.397,25 €	1.294,31 €
Nivel IV			
Ayudante Dependiente/a	1.302,29 €	1.294,09 €	1.269,38 €
Nivel V			
Limpiadores/as	1.277,53 €	1.269,38 €	1.240,02 €
Nivel V Bis	1.137,14 €	1.130,83 €	1.116,36 €
Nivel VI	996,53 €	992,13 €	991,24 €

## A.10. - Servicios extraordinarios Maresme 2016

Los servicios extraordinarios venden regulados por el artículo 25.1 del presente Convenio. Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	Camarero/a O Cocinero/a	Lavaplatos
Servicio diario	95,50 €	66,59 €
Servicio en festivo	122,29 €	77,62 €

## B) Tarragona

## B.1 Categoría de los establecimientos

Categoría primera (grupo A)

Hoteles de GL y 5 estrellas

Restaurantes de 5 tenedores

Bares de lujo C

Cafeterías de lujo C

Salas de fiesta de lujo

Campings de lujo

Casinos de primera

Billares de primera

Salones de recreo de primera

## Categoría segunda (grupo B)

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Bares de primera

Cafeterías de 3 tazas

Salas de fiesta de primera

Campings de primera

Casinos de segunda

Billares de segunda

Salones de recreo de segunda

## Categoría tercera (grupo C)

Hoteles de 3 estrellas

Restaurantes de 3 tenedores

Bares de segunda

Cafeterías de 2 tazas

Salas de fiestas de segunda

Campings de segunda

Casinos de tercera

Billares de tercera

Salones de recreo de tercera

Establecimientos de comidas rápidas

## Categoría cuarta (Grupo D)

Hoteles de 2 estrellas

Restaurantes de 2 tenedores

Bares de tercera

Cafeterías de 1 taza

Salas de fiesta de tercera

Campings de tercera

Casinos de cuarta

Billares de cuarta

Salones de recreo de cuarta

## Categoría especial (Grupo E)

Hoteles de 1 estrella



CVE-DOGC-B-14349066-2014

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de cuarta

Casas rurales

Albergues

Categoría especial (Grupo F)

Catering

## B.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

### Nivel 1

Jefe/a de comedor

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

Jefe/a de recepción

Jefe/a de servicios técnicos

Jefe/a administrativo/a

Encargado/a primero de mostrador

Jefe/a de contratación y reservas

### Nivel 2

2n. Jefe/a de comedor

2n. Jefe/a de cocina

2n. Encargado/a de comedor

2n. Jefe/a de recepción

1r. Conserje de día

Gobernante/a en jefe/a

### Nivel 3

Jefe/a de sector

Contable general

Interventor/a

Repostero/a

2n. jefe/a de día

Mayordomo/a de pisos

Jefe/a de partida

Fisioterapeuta

## Nivel 4

Camarero/a

Camarero/a de pisos

Subgobernante/a

Sommelier

Oficial administrativo/va

1r. Encargado/a de office

1r. Encargado/a de lencería y lavabo

Dependiente/a de mostrador

Recepcionista

Contable

Cajero/a

Cocinero/a

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

Comercial

Esteticista

Masajista

## Nivel 5

Intérprete

Encargado/a de economato

Encargado/a de bodega

Tenedor/a de cuentas clientes

Mecánico/a

Chóferes de segunda

Albañiles

Carpinteros

Electricistas

Lampistas

Socorrista

Animador/a turístico/a

## Nivel 6

Bodeguero/a

Telefonista

Conserje de noche

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Auxiliar administrativo/va mayor de 21 años

Vigilante de piscina

Ayudante de animador/a

Nivel 7

Encargado/a de pisos

Auxiliar administrativo/va menor de 21 años

Ayudante de bodega

Ayudante de economato

Cafetero

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a-cuidador

Mozo/a de habitaciones

Vigilante de noche

Cajero/a de comedor

Mozo/a de limpieza y ayudante

Cobrador/a

Ordenanza de salón

Portero/a de acceso

Portero/a de coches

Mozo/a de equipajes

Marmitón mayor de 18 años

Costurero/a

Zurcidor/a

Planchador/a

Lavadero/ a

Limpiadores/se

Calefactores/se

Piscinero/a

Jardinero/a

Peones

Ayudante de conserje

Ayudante de cocina

Ayudantes de repostería

Ayudante de cafetero

Marmitones

Limpiador/a

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Ayudante de comedor  
Camarero/a de pisos  
Ascensorista  
Guarda exterior  
Portero/a de servicio  
Dietista titulado/da sin experiencia  
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Nivel 7 bis

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

Nivel 8

Aspirante administrativo/a  
Botones de 16 a 18 años

B3) Acuerdos

B3.1) Personal de Nivel 4 a efectos económicos

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo B

CVE-DOGC-B-14349066-2014

B) Tarragona			
B.4. Tabla de salario 201			
<b>Niveles</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
I	1.853,72 €	1.719,81 €	1.652,51 €
II	1.785,57 €	1.652,51 €	1.585,65 €
III	1.719,81 €	1.585,78 €	1.518,70 €
IV	1.585,58 €	1.451,51 €	1.384,56 €
V	1.512,33 €	1.372,60 €	1.302,82 €
VI	1.243,84 €	1.215,15 €	1.187,19 €
VII	1.169,91 €	1.160,74 €	1.145,48 €
VII Bis	930,86 €	930,86 €	913,90 €
VIII	707,18 €	707,18 €	707,18 €
<b>Niveles</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
I	1.585,65 €	1.518,69 €	1.652,51 €
II	1.518,70 €	1.451,51 €	1.585,65 €
III	1.451,51 €	1.384,56 €	1.518,70 €
IV	1.317,46 €	1.250,46 €	1.384,56 €
V	1.232,83 €	1.169,59 €	1.310,34 €
VI	1.144,26 €	1.132,46 €	1.187,19 €
VII	1.130,10 €	1.114,99 €	1.145,48 €
VII Bis	891,82 €	891,82 €	913,90 €
VIII	707,18 €	707,18 €	707,18 €
B.5 Pluses 2014			
Manutención			
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 69,53 euros mensuales.			
Alojamiento			

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

#### Plus de transporte

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

#### Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41º. del presente Convenio fija en 12,11 euros mensuales, equivalentes a 145,32 euros anuales.

#### B.6. Servicios extraordinarios 2014

Cocinero/a	101,03 €	
Ayudante de cocinero/a	61,08 €	
Camarero/a:	75,17 €	
Ayudante de camarero/a	55,72 €	
Cobrador/a (día de trabajo)	40,05 €	

#### B) Tarragona

##### B.4. Tabla de salario 2015

Niveles	A	B	C
I	1.868,55 €	1.733,57 €	1.665,73 €
II	1.799,85 €	1.665,73 €	1.598,34 €
III	1.733,57 €	1.598,47 €	1.530,85 €
IV	1.598,26 €	1.463,12 €	1.395,64 €
V	1.524,43 €	1.383,58 €	1.313,24 €
VI	1.253,79 €	1.224,87 €	1.196,69 €
VII	1.179,27 €	1.170,03 €	1.154,64 €
VII Bis	938,31 €	938,31 €	921,21 €
VIII	712,84 €	712,84 €	712,84 €
Niveles	D	E	F
I	1.598,34 €	1.530,84 €	1.665,73 €

CVE-DOGC-B-14349066-2014

II	1.530,85 €	1.463,12 €	1.598,34 €
III	1.463,12 €	1.395,64 €	1.530,85 €
IV	1.328,00 €	1.260,46 €	1.395,64 €
V	1.242,69 €	1.178,95 €	1.320,82 €
VI	1.153,41 €	1.141,52 €	1.196,69 €
VII	1.139,14 €	1.123,91 €	1.154,64 €
VII Bis	898,95 €	898,95 €	921,21 €
VIII	712,84 €	712,84 €	712,84 €

## B.5 Pluses 2015

## Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 70,09 euros mensuales

## Alojamiento

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

## Plus de transporte

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

## Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41º. del presente Convenio se fija en 12,21 euros mensuales, equivalentes a 146,52 euros anuales.

## B.6. Servicios extraordinarios 2015

Cocinero/a	101,84 €	
Ayudante de cocinero/a	61,57 €	
Camarero/a	75,77 €	
Ayudante de camarero/a	56,17 €	
Cobrador/a (día de trabajo)	40,37 €	

B) Tarragona

CVE-DOGC-B-14349066-2014

B.4 Tabla de salario 2016			
Niveles	A	B	C
I	1.885,37 €	1.749,17 €	1.680,72 €
II	1.816,05 €	1.680,72 €	1.612,73 €
III	1.749,17 €	1.612,86 €	1.544,63 €
IV	1.612,64 €	1.476,29 €	1.408,20 €
V	1.538,15 €	1.396,03 €	1.325,06 €
VI	1.265,07 €	1.235,89 €	1.207,46 €
VII	1.189,88 €	1.180,56 €	1.165,03 €
VII Bis	946,75 €	946,75 €	929,50 €
VIII	719,26 €	719,26 €	719,26 €
Niveles	D	E	F
I	1.612,73 €	1.544,62 €	1.680,72 €
II	1.544,63 €	1.476,29 €	1.612,73 €
III	1.476,29 €	1.408,20 €	1.544,63 €
IV	1.339,95 €	1.271,80 €	1.408,20 €
V	1.253,87 €	1.189,56 €	1.332,71 €
VI	1.163,79 €	1.151,79 €	1.207,46 €
VII	1.149,39 €	1.134,03 €	1.165,03 €
VII Bis	907,04 €	907,04 €	929,50 €
VIII	719,26 €	719,26 €	719,26 €
B.5 Pluses 2016			
Manutención			
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 70,72 euros mensuales.			
Alojamiento			
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 12,85 euros mensuales.			



CVE-DOGC-B-14349066-2014

Plus de transporte		
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.		
Ropa de trabajo		
La compensación regulada por el artículo 41º. del presente Convenios fija en 12,32 euros mensuales, equivalentes a 147,84 euros anuales.		
B.6. Servicios extraordinarios 2016		
Cocinero/a	101,94 €	
Ayudante de cocinero/a	61,63 €	
Camarero/a:	75,85 €	
Ayudante de camarero/a	56,22 €	
Cobrador/a (día de trabajo)	40,41 €	

## C) Girona

## C.1 Categoría de los establecimientos

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

## Categoría Ai

Hoteles de GL y 5 estrellas

Hoteles de lujo

Restaurantes de 5 tenedores

Cafés-bares especiales A

Salas de fiesta y discotecas de lujo

## Categoría A

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Cafés-bares especiales B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de 1ª

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Moteles de 4 estrellas

Salones de té

Casinos de 1ª

Campings de lujo y de 1ª

Categoría B

Campings de 2ª

Categoría C

Campings de 3ª

## C.2.1 Clasificación por niveles retributivos de las categorías profesionales

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Jefe/a de operaciones de "càtering"	
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	Segundo/a jefe/a de comedor
		Segundo/a jefe/a de sala
	Gerente de centro	
	Encargado/a general	Encarregado/a general o gobernante/a
Nivel 3		
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administrativo/va	Contable general restaurante
		Contable salas fiesta y bares americanos
		Contable o interventor
		Tenedor ctas. clientes
	Comercial	Comercial
	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	
	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida
	Jefe/a de restaurante o sala	1r. Encargado/a mostrador (Jefe/a de barra)
	Segundo/a jefe/a de restaurante o sala	2º Encargado/a mostrador (2º Jefe/a de barra)
	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector
	Encargado/a de sección	2º. Gobernante/a
	Jefe/a de servicios de "catering"	
	Responsable de servicio	
	Técnico/a de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/desde en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta
Nivel 4		
4	Primero/a conserje	Segundo/a Conserje

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Conserje	Oficial/en 1ª. casinos
Administrativo/va	Cajero/a
Ayudante Administrativo/va	Auxiliar oficina más de 18 años
	Facturista salas fiestas
	Facturista comedor
	Cajero/en comedor restaurante
Telefonista	Telefonista
Cocinero/a	Cocinero/a
Repostero/a	Repostero/a
Encargado/da de economatos	Encargado/da de economatos
Jefe/a de sala de "catering"	
Camarero/a	Dependiente/en 1ª
	Camarero/a
	Cajero/a camarero/a
	Cafetero
Barman/Barwoman	Barman/Barwoman
Sommelier	Sommelier
Supervisor/a de "càtering"	
Supervisor/a de colectividades	
Encarregado/a de sección	Mayordomo pisos
	Encargado/a lavandería
	Encargado/a lencería
Encarregado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Encarregado/a trabajos
Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones y edificios	
Encarregado/a de sección	Encargado/a sala billares
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico calefactor

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones de edificios)	
	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados/desde en Ciencias de la Salud)	Dietista, un año de experiencia
	Especialista de servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Animador/a turístico/a
		Taquillero
		Socorrista
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Esteticista - masajista
		Albañil, Carpinteros, Electricistas y Lampistas
Nivel 5		
5	Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante conserje más 18 años
	Auxiliar de recepción y conserjería	Vigilante noche
		Ordenanza salón
		Portero/en accesos
		Portero/en coches
		Portero/a servicios
		Mozo equipajes
		Ascensorista
	Encargado/a de economato	Bodeguero/a
	Ayudante de cocina	Ayudante cocinero/a
		Ayudante lavadero
	Ayudante de camarero/a	Ayudante camarero/a
		Ayudante cafetería
	Preparador/a montador/a de "catering"	
	Conductor/a de equipo de "catering"	
	Ayudante de equipo de "catering"	
	Preparador/a de restauración moderna	

CVE-DOGC-B-14349066-2014

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

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Auxiliar de cocina	Lavaplatos
	Marmitones "Pinches" más de 18 años
Camarero/a de pisos	Camarero/a de pisos
	Costureros/as
	Zurzidores/as
	Planchadores/as - lavadero/a
Auxiliar de pisos y limpieza	limpiador/a - Fregador/a
Nivel 7 Bis	
	(anterior IV bis)
-	-
Nivel 8 (menores de 18 años)	
8	Botones hasta 18 años
	Marmitones "Pinches" hasta 18 años

Anexo C			
C) Girona			
C.2.2 Tabla de salario 2014			
<b>Nivel</b>	<b>Ai</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
I	1.705,73 €	1.509,56 €	1.472,01 €
II	1.551,43 €	1.409,69 €	1.395,88 €
III	1.400,36 €	1.339,94 €	1.319,71 €
IV	1.309,66 €	1.258,08 €	1.228,46 €
V	1.202,42 €	1.180,83 €	1.129,76 €
VI	1.116,44 €	1.116,44 €	1.116,44 €

CVE-DOGC-B-14349066-2014

VII	1.074,84 €	1.074,84 €	1.074,84 €
VII Bis	871,84 €	871,84 €	871,84 €
VIII (-18)	687,16 €	687,16 €	687,16 €
<b>Nivel</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
I	1.431,01 €	1.431,01 €	1.472,01 €
II	1.305,61 €	1.292,41 €	1.395,88 €
III	1.258,29 €	1.258,29 €	1.314,38 €
IV	1.168,23 €	1.159,71 €	1.223,97 €
V	1.129,76 €	1.129,76 €	1.129,76 €
VI	1.095,08 €	1.095,08 €	1.116,44 €
VII	1.074,84 €	1.074,84 €	1.074,84 €
VII Bis	871,84 €	871,84 €	871,84 €
VIII (-18)	687,16 €	687,16 €	687,16 €
<b>C.3 Pluses 2014</b>			
<b>Manutención</b>			
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 39,58 euros mensuales.			
<b>Alojamiento</b>			
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.			
<b>Plus de transporte</b>			
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.			
<b>Ropa de trabajo</b>			
La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 12,11 euros mensuales, equivalentes a 145,32 euros anuales.			
<b>C.4 Servicios extraordinarios 2014</b>			
<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>	



CVE-DOGC-B-14349066-2014

Servicio diario	78,78 €	65,62 €
Servicio en festivos	89,74 €	76,45 €

C) Girona						
C.2.2 Tabla de salario 2015						
Nivel	Ai	A	B	C	D	E
I	1.719,38 €	1.521,64 €	1.483,79 €	1.442,46 €	1.442,46 €	1.483,79 €
II	1.563,84 €	1.420,97 €	1.407,05 €	1.316,05 €	1.302,75 €	1.407,05 €
III	1.411,56 €	1.350,66 €	1.330,27 €	1.268,36 €	1.268,36 €	1.324,90 €
IV	1.320,14 €	1.268,14 €	1.238,29 €	1.177,58 €	1.168,99 €	1.233,76 €
V	1.212,04 €	1.190,28 €	1.138,80 €	1.138,80 €	1.138,80 €	1.138,80 €
VI	1.125,37 €	1.125,37 €	1.125,37 €	1.103,84 €	1.103,84 €	1.125,37 €
VII	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €
VII Bis	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €
VIII (-18)	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €
C.3 Pluses 2015						
Manutención						
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente convenio se fija en 39,90 euros mensuales.						
Alojamiento						
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.						
Plus de transporte						
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.						
Ropa de trabajo						
La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenias fija en 12,21 euros mensuales, equivalentes a 146,52 euros anuales.						
C.4 Servicios extraordinarios 2015						
Cuantía	Camarero/a o cocinero/a	Lavaplatos				

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Servicio diario	79,41 €	66,14 €
Servicio en festivos	90,46 €	77,06 €

C) Girona							
C.2.2 Tabla de salario 2016							
Nivel	Ay	A	B	C	D	E	
I	1.734,85 €	1.535,33 €	1.497,14 €	1.455,44 €	1.455,44 €	1.497,14 €	
II	1.577,91 €	1.433,76 €	1.419,71 €	1.327,89 €	1.314,47 €	1.419,71 €	
III	1.424,26 €	1.362,82 €	1.342,24 €	1.279,78 €	1.279,78 €	1.336,82 €	
IV	1.332,02 €	1.279,55 €	1.249,43 €	1.188,18 €	1.179,51 €	1.244,86 €	
V	1.222,95 €	1.200,99 €	1.149,05 €	1.149,05 €	1.149,05 €	1.149,05 €	
VI	1.135,50 €	1.135,50 €	1.135,50 €	1.113,77 €	1.113,77 €	1.135,50 €	
VII	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	
VII Bis	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €	
VIII (-18)	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €	
C.3 Pluses 2016							
Manutención							
El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente convenio se fija en 40,26 euros mensuales.							
Alojamiento							
El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/se a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.							
Plus de transporte							
El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as que corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.							
Ropa de trabajo							
La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio fija en 12,32 euros mensuales, equivalentes a 147,84 euros anuales.							

CVE-DOGC-B-14349066-2014

C.4. Servicios extraordinarios 2016			
<b>Cuantía:</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Lavaplatos</b>	
Servicio diario	80,12 €	66,74 €	
Servicio en festivos	91,27 €	77,75 €	
C.5. Régimen transitorio			
Los trabajadores incorporados a la empresa hasta la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de: contable general de restaurante, 1º encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de comedor restaurante, repostero/a y barman/barwoman de los establecimientos incluidos en las categorías Ay y A, se los garantizará el salario de Convenio que tenían a 31 de diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los diferentes años del Convenio.			

D. Adecuación de los grupos y categorías del convenio de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería

Área funcional primera:				
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)				
Grupo profesional 1				
Categorías del A.L.	Categorías conv.host.cat.	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Recepción Jefe/a de Casinos	Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Recepción Jefe/a de Casinos
Segunda Jefe/a de Recepción	Segundo/a Jefe/a de Recepción 2ª Jefe/a de Casinos	Segunda jefe/a de Recepción	2ª Jefe/a de Recepción	2ª Jefe/a de Recepción 2ª Jefe/a Casinos
Jefe/a de Administración	Jefe/a de Administración	Contables generales	Ningún Administrativo	Contable General
	Jefe/a de Personal Jefe/a de Sección de Administración (Colectividades) Jefe/a de Compras de Colectividades (*)	Jefe/a de Sección de Administración (Colectividades) Jefe/a de Compras de Colectividades	Contable general	
Primer Conserje	Primer Conserje	Primer Conserje día	1r. Conserje de día	1º Conserje Día
	2º Conserje	Segundo Conserje de día	2ª Jefe/a de día	2º Conserje

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Ningún Comercial	Director/en Comercial Jefe Contratación y Reservas Encargado/a de Reservas	Jefe/a de contratación y Reservas	Jefe/a de contratación y Reservas	Jefe/a de Contratación y Reservas
Grupo profesional 2				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Gerona</b>
Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista
Conserje	Conserje	Conserje de noche	Conserje de noche	Oficial 1º Casinos (*) Oficial 2º Casinos (*)
Administrativo/a	Oficial Administrativo Oficial de contabilidad Oficial de 2ª de contabilidad Oficial de 1ª de Casinos Oficial de 2ª de Casinos Secretario/a-de Dirección	Oficial de contabilidad Interventor Secretaria de dirección (Colectividades) Tenedor cuentas corrientes clientes	Interventor Oficial Administrativo Contable Cajero Tenedor de cuentas clientes	Contable gral. Ristre. Contabl. Salas Fiesta y Bares Americanos Contable o interventor Tenedor Cuentas Cliente Cajero
	Programador de Informática (Colectividades) Operador de Informática Cajero/a Administrativo Contable Cajero Facturista	Programador de informática (Colectividades) Cajero Administrativo Operador informática (Colectividades) Oficial segunda contabilidad y administración		
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas			
Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial
Técnico de Prevención	Técnico de Prevención			
Grupo profesional 3				
<b>Categorías del A.L.</b>	<b>Categorías conv.host.cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Ayte. de Recepción. y Conserjería.	Ayudando/en Recepción Intérprete	Ayudante de Recepción Ayudando Conserje Grupo A	Ayudante de Conserje Intérprete	Ayudando a Conserje más 18 años

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Ayudando/a Conserje	Ayudante de Conserje Grupos B, C y D		
Ayudando/a Administrativo	Auxiliar administrativo Auxiliar de Contable Aspirando/a Administrativo	Auxiliar de oficina Aspirante Administrativo (Colectividades) Cajero de comedor Cajero de mostrador Facturista comedor	Cajero comedor Auxiliar administrativo mayor de 21 años Auxiliar administrativo menor de 21 años Aspirante Administrativo	Aux.Ofic. más 18 años Facturista Salas Fiestas Facturista Comedor Cajero Comedor Ristre
Telefonista/o	Telefonista/o	Telefonista de 1ª Telefonista de segunda	Telefonista	Telefonista 1º Telefonista 2º

Grupo profesional 4

<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Mozo/a de Equipajes Porteros	Portero de acceso Portero de servicios Portero de coches	Cobrador Portero de servicio Portero de acceso Portero de coches	Vig. Noche Casinos Vigilante Noche Ordenanza Salón Portero Accesos Portero Coches
	Vigilante Garajista Taquillero Ascensorista Ordenanza	Mozo de equipajes Ordenanza de salón Vigilante de noche Ascensorista Taquillero Botones mayor de 18 años	Mozo equipajes Ordenanza de salón Vigilante de noche Ascensorista Guarda exterior	Portero Servicios Mozo Equipajes Ascensorista Taquillero
	Botones	Botones de 16 y 17 años	Botones de 16 a 18 años	Botones más 18 años Botones hasta 18 años

Área funcional segunda:

(Cocina y Económico)

Grupo profesional 5

<b>Categorías del A.L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Jefe/a de Cocina	Jefe/a de Cocina	Jefe/a de cocina	Jefe/a cocina	Jefe/a de Cocina

CVE-DOGC-B-14349066-2014

2ª Jefe/a de Cocina	2ª Jefe/a de Cocina	Segunda jefe/a de cocina	2 Jefe/a de cocina	2º Ninguna Cocina Jefe/a de fondas
Jefe/a de Catering	Jefe/a de Catering			
Grupo profesional 6				
<b>Categorías del A.L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Jefe/a de Partida	Jefe/a de Partida Jefe/a de Repostería	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida	Ninguna Partida
Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero	Cocinero
Repostero/a	Repostero/a	Repostero/a (oficial)	Repostero/a	Repostero/a
Encargado/a de Economato	Encargado/a de Economato Bodeguero	Encargado de economatos y bodegas Bodeguero(*)	Encargado de economato Encargado de bodega Bodeguero(*)	Encargado/a Economatos Bodeguero(*)
Grupo profesional 7				
<b>Categorías del A.L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Ayudante/a de Economato	Ayudante/a de Economato y bodega Mozo de Almacén	Ayudante de economato Mozo de almacén	Ayudante de bodega Ayudando de economato	Ayudante Economato
Ayudante/a de Cocina	Ayudante/a de Cocina	Ayudante Cocinero	Ayudante de cocina Ayudante de repostería	Ayudante Cocinero Ayudante Repostero
	Ayudante/a de Repostero			
Grupo profesional 8				
<b>Categorías del A.L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Auxiliar de Cocina	Encargado/a de platería Auxiliar de cocina (marmitón, fregador, limpiador, tesoro...)	Fregador y limpiador Personal de platería Marmitones	Marmitón Fregador	Marmitones "Pinches" Lavaplatos Marmitones más

CVE-DOGC-B-14349066-2014

				18 años
	Ayudante/a de Planchista	Marmitón mayor de 18 años	Marmitón mayor de 18 años	Marmitones hasta 18 años
	Marmitón	Marmitón de 16 y 17 años		
Área funcional tercero:				
Restaurante, bar y similares; Pista para Catering)				
Grupo profesional 9				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe/a de Comedor o Sala	Primera jefe/a de comedor Jefe/a de sala	Jefe/a de comedor Jefe/a de sala	Jefe/a de Comedor Jefe/a de Sala
	Primer Encargado de Barman Primer Encargado de Mostrador	Primer Encargado de mostrador Primer Encargado de barman	Encargado primero de mostrador	1º Encargado Mostrador
Jefe/a de Operaciones de Catering		Jefe/a de operaciones (catering)		
Segunda Jefe/a de Restaurante o Sala	Segunda Jefe/a de Comedor o Sala Segundo Encargado de Mostrador Segundo Encargado de Barman Segundo Encargado de Comedor	Segunda jefe/a de sala Segunda jefe/a de comedor Segundo Encargado de mostrador Segundo Encargado de barman Mayordomo de pisos	2ª Jefe/a de comedor 2º Encargado de comedor	2º Jefe Comedor 2º Encargado Mostrador 2º Ninguna Sala
Gerente de Centro	Gerente de Centro			
Grupo profesional 10				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Jefe/a de Sector	Jefe/a de Sector Jefe/a de Sector explotaciones (Colectividades) Jefe/a de Sector de Autopistas (Colectividades) Encargado de explotación (Colectividades)	Jefe/a de sector Jefe/a de sector de explotaciones de Colectividades Jefe/a de sector de autopistas (Colectividades) Encargado de	Jefe/a de sector	Jefe Sector

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Encargado de segunda (Colectividades) Encargado de explotación autopistas (colectividades) Jefe/a de Compras de Colectividades (*)	explotación de Colectividades Encargado de 2ª (Colectividades) Encargado de explotación autopistas (Colectividades)		
Jefe/a de Sala de Catering	Jefe/a de Sala de Catering	Jefe/a de sala (catering)		
Camarero/a	Camarero/a Dependiente/a de Primera Cafetero Dependiente de Mostrador Planchista (servicio de mostrador) Planchista	Camarero Dependiente Cafetero Planchista Dependiente de autoservicio	Camarero Dependiente de mostrador Cafetero	Dependiente 1º Camarero Cajero Camarero Cafetero
Barman	Barman	Barman		Barman
Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier
Supervisor de Catering	Supervisor (Catering)	Supervisor (Catering) Jefe/a de equipo Catering		
Supervisor de Colectividades	Supervisor de Colectividades	Supervisor de explotaciones de Colectividades		
Grupo profesional 11				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante de camarero	Ayudante de comedor	Depend. 2º Sots-cam.
	Ayudante/a de Planchista Ayudante de cafetero Dependiente/a de Segunda Ayudante/a de Dependiente Ayudante/a de Barman	Ayudante de barman Ayudante dependiente Dependiente de segunda Ayudante de cafetero Ayudante de planchista	Ayudante de cafetero	Ayudante camarero Ayudante Cafetero
Preparador/a o Montador de Catering	Preparadoras/as	Preparador (Catering)		
Conductor/a de Equipo Catering	Conductor/a de Equipo Catering			
Ayudante/a de equipo de Catering	Ayudante/a de Equipo	Ayudante de supervisor (catering)		



CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Ayudando/a de supervisor	Ayudante de equipo (catering)		
Preparador/a restauración moderna	Preparador/a restauración moderna			
Grupo profesional 12				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Auxiliar de Colectividades	Auxiliar de Servicio y Limpieza (Colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (Colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (Colectividades)	ASL
Auxiliar de Preparación/Montaje Catering	Auxiliar de Preparación/Montaje Catering			
Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de restauración moderna			
Monitor/a o cuidador/a de Colectividades	Monitor/a o cuidador/a de Colectividades	Monitor/a – cuidador/a de Colectividades	Monitor/a – cuidador/a de Colectividades	Monitor/a cuidador/a colectividades
Área funcional cuarta:				
(Pisos y Limpieza)				
Grupo profesional 13				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Encargado/da General	Gobernante/a	Encargado/a general o gobernante/a	Gobernando/en jefe/a	Encargado General o Gobernanta
Encargado/a de Sección	Sub-gobernante/a	2ª Gobernante/a o sub-gobernante/a	Encargado de pisos Sub-gobernante/a Mayordomo de pisos	Mayordomo pisos 2º Gobernante Encargado Lavadero Encargado Lencería
	Encargada/o de Lencería Encargado/a de Office	Encargado de lavandería o lavadero	1r. Encargado de office 1r. Encargado de lencería y lavabo	

CVE-DOGC-B-14349066-2014

Grupo profesional 14				
Categorías del A. L.	Categorías Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Camarero/a de Pisos	Camarero/a de Pisos	Camarero/a de pisos	Camarero/a de pisos	Camarero de Pisos
	Lencera/o, Lavandera/o	Camarero/a de pisos (zona Maresme) Costurero/a, lavandero/a, planchador/a	Costurero/a Zurcidor/a Planchador/a Lavandero/a	Costureros Zurcidores Planchador-Lavand.
Grupo profesional 15				
Categorías del A. L.	Categorías Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora/a	Mozo de limpieza	Mozo de habitaciones	Mozo Habitaciones
	Mozo de Habitaciones	Mozo de habitaciones	Mozo de limpieza y valet	
	Mozo de Limpieza Auxiliar de Lencería y lavandería Personal de Lavabos Guardarropa	Guardarropa Persona de lavabos Personal de limpieza Fregador y limpiador	Limpiadores	Limpiadores-fregadores

Área funcional quinta (Servicios Mantenimiento y Servicios Auxiliares)				
Grupo profesional 16				
Categorías del A. L.	Categorías Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Jefe/a de Servicios de Catering	<i>Jefe/a de Servicios de Catering</i>			
Grupo profesional 17				
Categorías del A. L.	Categorías Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Encargado/a de Mant. y Servicios	Encargado de	Encargado de trabajos	Jefe/a de	Encargado

CVE-DOGC-B-14349066-2014

auxiliares	Trabajos		servicios técnicos	Trabajos
Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios			
Encargado/a de Sección	Encargado/a de Sección	Encargado de salas (billares)		Encarg. Sala Billares
Grupo profesional 18				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Especialista de Mant. y Servicios	<p>Oficial de Mantenimiento</p> <p>Piscinero</p> <p>Albañil</p> <p>Hojalatero</p> <p>Lampista</p> <p>Electricista</p> <p>Carpintero</p> <p>Pintor/a</p> <p>Jardinero/a</p> <p>Chófer</p> <p>Conductor/a</p> <p>Mecánico</p> <p>Calefactor</p>	<p>Técnico de mantenimiento</p> <p>Piscinero</p> <p>Chófer de 1ª</p> <p>Chófer 2ª</p> <p>Mecánico</p> <p>Albañil, pintor y carpintero</p> <p>Calefactor</p> <p>Oficial mantenimiento (Colectividades)</p>	<p>Mecánico</p> <p>Chófer de 2ª</p> <p>Albañiles</p> <p>Carpinteros</p> <p>Electricistas</p> <p>Lampistas</p> <p>Calefactores</p> <p>Piscineros</p> <p>Jardineros</p>	<p>Mecánico Calefactor</p> <p>Chófer 1ª</p> <p>Albañiles, Electricista y Lampistas</p> <p>Jardinero Casinos</p> <p>Pintores</p> <p>Carpinteros, Electr.</p> <p>Jardinero o Piscinero</p>
Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones de Edificios	Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones de Edificios			
Grupo profesional 19				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Auxiliar de Mantenimiento Servicios	Ayudante de Mantenimiento	Ayudante de mantenimiento	Peones	Ayudante Albañil

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Mozo de Billar o Salón recreativo	Ayudante de calefactor Ayudante de chófer Mozo de billar		Ayudante Lampista Ayudante Calefactor más de 18 años Mozo Billar Ayudante a Billares más de 18 años
Área funcional sexta (Servicios Complementarios)				
Grupo profesional 20				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Girona</b>
Responsable de servicio	Responsable de servicio			
Grupo profesional 21				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Gerona</b>
Técnico de Server (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/das en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta Profesor de Educación Física Dietista	Profesor de educación física Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (Colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (Colectividades)	Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (Colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (Colectividades)	Fisioterapeuta Dietista, un año experiencia Dietista sin experiencia
Grupo profesional 22				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Categorías del A. L.</b>
Especialista de Servei(socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivos, disco jockey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta,y especialista de atención al cliente)	Masajista Esteticista Socorrista Animador Ayudante de animador	Masajista Socorrista Animador turístico Esteticista Ayudante de animador	Esteticista Masajista Intérprete Socorrista Animador turístico	Animador tur. Socorrista Esteticista / Masajista Ayudante animador

CVE-DOGC-B-14349066-2014

	Intérprete Controlador accesos discoteca o salas de fiesta	Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Ayudante de animador Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Controlador de Accesos de disco., salas de fiesta y espec.
Grupo profesional 23				
<b>Categorías del A. L.</b>	<b>Categorías Conv.Host.Cat</b>	<b>Barcelona/Maresme</b>	<b>Tarragona</b>	<b>Categorías del A. L.</b>
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Guarda de exterior Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante de piscina

(14.349.066)