

Número de registre 5946

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida

Resolució de 14 de juny de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida per al període 1-1-2012 a 30-6-2014 (Codi de Conveni 25100025012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida per al període 1-1-2012 a 30-6-2014, subscrit per les parts negociadores el dia 16 d'abril de 2013, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida per al període 1-1-2012 a 30-6-2014 (Codi de Conveni 25100025012013), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 14 de juny de 2013

El director dels Serveis Territorials, Octavi Miarnau i Roca

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'INDÚSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE LLEIDA PER AL PERÍODE 1-1-2012 A 30-6-2014

Transcripció literal del text signat per les parts:

CAPÍTOL 1

Determinació de les parts

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida es pacta entre la Federació Empresarial d'Hostaleria de Lleida d'una part, la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT).

CAPÍTOL 2

Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit funcional

1. El present Conveni col·lectiu afecta i obliga a tots els establiments i empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, dedicats a alguna de les següents activitats:

a) Hostaleria

b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria

c) Restauració

d) Càtering

e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria

f) Salons recreatius

g) Billars

h) Cafeteries, pastisseries, fleques i comerç amb degustació

2. Als efectes de la seva inclusió en l'àmbit funcional d'aquest Conveni:

a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris

b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent

c) Són de restauració les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local

d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris

e) Es consideren pastisseries, fleques i comerç amb degustació, les activitats pròpiament de restauració descrites al punt c), que es realitzen en aquest establiments oferint degustació

3. Es consideren serveis extraordinaris a hostaleria aquells que per la seva breu durada, caràcter irregular, nombre de comensals o de clients (referits només a banquets, coffee breaks, còctels i similars) hi intervenen treballadors/es de plantilla o contractats especialment per l'esdeveniment.

Als efectes anteriors, els treballadors/es especialment contractats, percebran com compensació econòmica la prevista en els annexos de serveis extraordinaris.

4. El present Conveni col·lectiu també afecta a les empreses i establiments de casinos, pizzeries a domicili, càmpings i ciutats de vacances, paradors i cases rurals als que no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

Article 3. Àmbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses a les que es refereix l'article anterior ubicats a la província de Lleida, havent-ne de tenir en compte, en el seu cas, el previst a la disposició transitòria tercera.

Article 4. Àmbit personal

El Conveni afectarà a tots els treballadors/res que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3 descrits anteriorment, amb excepció dels compresos en els articles 1r.3.c) i 2n.1.a) del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, desenvolupat aquest últim pel RD 1382/85, d'1 d'agost.

Article 5. Àmbit temporal

Entrada en vigor: les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2012, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Durada: la durada serà de dos anys i mig: des del dia 1 de gener de 2012 fins el dia 30 de juny del 2014, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió: a partir del 30 de juny de 2014, el Conveni es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any amb independència de la seva denuncia expressa que, en el seu cas, es podrà formular per qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

CAPÍTOL 3**Clàusules generals****Article 6. Prelació de normes i dret supletori**

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació el IV Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el Sector d'Hostaleria pels anys 2010-2014 (en endavant ALEH) en relació amb les matèries de Període de prova, Contractació, Classificació Professional i Règim disciplinari laboral.

Amb caràcter supletori i en el que no està previst en les disposicions contemplades en l'apartat anterior, s'aplicarà el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Real Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com les demés disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7. Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant, sense perjudici del que pugui establir-se mitjançant pactes d'empresa.

Això no obstant, no seran compensables ni absorbibles els complements personals o de lloc de treball, llevat de pacte en contrari, que se celebrarà per escrit.

Article 8. Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per el que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament entre empresaris i treballadors que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que es declarés la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatius, d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

En cas de desacord les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà d'aplicació, en el seu cas, i als efectes que no es produeixi un buit normatiu, el previst en el text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 10. Publicitat

Es considera convenient que en el tauler d'anuncis o en qualsevol dependència de l'empresa utilitzada per la representació legal dels treballadors i per la deguda informació i coneixement d'aquests, es tingui exposada i a disposició dels mateixos una còpia del present Conveni col·lectiu.

Article 11. Comissió paritària i conflictes col·lectius

1. En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada per cinc representants pertanyent a l'organització empresarial i cinc a les organitzacions sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

De les persones designades per formar l'esmentada Comissió s'escollirà un president i un secretari pertanyent a cada una de les parts, alternant-se anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Sense perjudici de què la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president tindrà caràcter moderador i ordenador de les sessions, mentre que les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció d'allò previst en els articles 13è i 14è del present Conveni.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Federació Empresarial d'Hostaleria de Lleida, Av. del Segre, 7 altell, 25007 Lleida, Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

a) coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat

b) intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014)

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària realitzarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

2. Conflictes col·lectius.

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació del present Conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/res i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre tots aquells problemes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

CAPÍTOL 4

Organització del treball

Article 12. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir a la empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/res tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el que està relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 13. Mobilitat funcional

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional en el si dels grups professionals establerts en l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria (ALEH) vigent en cada moment.

Exerciran de límit per a la mateixa els requisits establerts a l'article 39 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i la idoneïtat i aptitud necessàries per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a l'esmentat treballador/a.

Als efectes d'aquest article s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/a tingui el nivell de formació o experiència requerida.

Als treballadors/res objecte de tal mobilitat els hi seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors, si n'hi haguessin, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, venint-se obligades les empreses a facilitar-la.

CAPÍTOL 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 14. Classificació en grups professionals

Els treballadors/res afectats seran classificats en un Grup Professional, se'ls hi assignarà una determinada Categoria Professional i se'ls enquadrarà en una determinada Àrea Funcional amb el que es preveu a l'ALEH.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

Els Grups Professionals i les Categories Professionals als que es refereix l'ALEH són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tot i cadascun d'ells.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el Grup Professional i l'Àrea Funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels Treballadors els hi assignen.

Article 15. Adaptació dels grups professionals

L'adequació dels Grups i Categories del Conveni Col·lectiu d'Hostaleria de Catalunya a les Àrees Funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal vigent per el sector de l'Hostaleria, referendats i aprovats per la Comissió Negociadora de l'esmentat Conveni d'àmbit provincial, recollits a l'Annex F ("Taula de correspondències"), i que de manera explicativa conté:

1a. columna: les categories de l'ALEH vigent i que regeixen a l'actualitat.

2a. columna: les categories que figuraven amb caràcter general en el Conveni col·lectiu d'àmbit autonòmic i que ja no són d'aplicació, doncs han quedat substituïdes per les de l'ALEH.

3a., 4a., 5a. i 6a. columnes: les categories provincials que han quedat derogades, amb indicació de com s'enquadraven en el Conveni autonòmic i la seva correspondència actual en l'ALEH.

Aquesta estructura es mantindrà durant tota la vigència del Conveni, amb la finalitat d'il·lustrar adequadament sobre la transició dels Grups que figuraven en anteriors convenis a la nova estructura professional donada per l'ALEH.

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de la nova taula de correspondències, en els contractes de treball haurà de figurar-hi la categoria i el Grup corresponent a aquesta.

CAPÍTOL 6

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 16. Ingressos a l'empresa

1. Per acord entre el treballador/a i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

2. Quan s'acordi la polivalència funcional o realització de funcions pròpies de dos o més grups, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que exerceixin durant major temps.

Article 17. Períodes de prova

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el Sector de Hostaleria vigent a cada moment.

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

Grups del sistema de classificació professional de l'ALEH (Annex I)	Contractes per temps indefinit fixos o fixos discontinus	Contractes per temps determinat superiors a tres mesos de duració	Contractes per temps determinat fins a tres mesos de duració
1 - 5 - 9 - 13 - 16 - 17 - 20	90 dies	75 dies	60 dies
2 - 3 - 6 - 7 - 10 - 11 - 14 - 18 - 21 - 22	60 dies	45 dies	30 dies
4 - 8 - 12 - 15 - 19 - 23	45 dies	30 dies	15 dies

Els dies fixats es computaran sempre com naturals.

En els contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius, que no els hi correspongui un dels grups i categories professionals de les referides a l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal del Sector d'Hostaleria vigent, el període de prova podrà ser de sis mesos de duració, sempre que es tracti de contractes de duració indefinida, fixa o fixa discontinua, o de quatre mesos en els de duració determinada o temporal.

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

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment, que afectin al treballador/a durant el període de prova, no interrompan el còmput d'aquest tret que es produeixi acord exprés i escrit entre ambdues parts, bé al subscriure's el contracte de treball, bé en el moment de concórrer alguna de les situacions referides en el present article.

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

1. La empresa i el treballador o la treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

2. Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs, sense preavís ni cap indemnització.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a a la empresa.

Article 18. Dimissió i termini de preavís

1. El treballador que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de fer-ho conèixer a l'empresa, amb una antelació de:

a) Dos mesos, si ostenta qualsevol de les categories professionals que figuren en els nivells retributius 1 i 2 de les diverses taules salarials

b) 15 dies si ostenta una categoria professional diferent a les anteriors, llevat que l'empresa tingui una plantilla inferior a onze treballadors, inclòs el dimissionari, en què el termini de preavís serà d'un mes

2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de manca de pagament o retard continu de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltessin per cobrir el termini de preavís.

4. Havent rebut avís dins dels terminis esmentats, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i demés conceptes meritats pel treballador.

5. Complert el preavís, la manca de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el pagament, amb el límit del nombre de dies de preavís, sense perjudici de l'interès de demora fixat al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període del preavís, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins la finalització del termini del preavís.

7. Llevat de pacte en contrari, el treballador no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavís.

Article 19. Ascensos

Per a les vacants que es produeixin a l'empresa, els treballadors/res de la categoria immediata inferior tindran preferència per a cobrir-les, sempre que portin acomplint-la un mínim de 6 (sis) mesos, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si el treballador/a ha demostrat la seva capacitat.

La prova de capacitat serà controlada per l'empresa i pels representants dels treballadors d'aquella. En cas de desacord caldrà atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 20. Excedències**1. Excedència voluntària**

a) Els treballadors/es afectats pel present Conveni que tinguin el caràcter de fixos de plantilla i fixes-discontinus podran sol·licitar l'excedència voluntària quant faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti la seva reintegració amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies abans de la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i 15 (quinze) dies si és inferior a aquest termini

b) Els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a sol·licitar l'excedència voluntària per tenir cura de fills i familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat en els termes establerts en la Llei 39/99, de 5

de novembre, de Conciliació de la Vida familiar i Laboral i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes

c) Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades en l'apartat anterior, el treballador/a haurà de cobrir un nou període, de almenys quatre anys de servei efectiu en l'empresa

d) El treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudiment de l'excedència amb trenta dies naturals. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada d'aquesta

e) Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/a, l'empresa lliurarà al treballador/a un comunicat el que s'autoritzarà la situació d'excedència pel període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits per tal que aquesta procedeixi i, en cas de no contestar dins el termini esmentat, es considerarà per acceptada

2. Excedència forçosa

Es regirà pel que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/res que resultin elegits per a càrrecs de representació de nivell comarcal, provincial o autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb el que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a la seva efectivitat, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

3. Reserva de lloc de treball per tenir cura de fills i familiars

Els treballadors/res tindran dret a un període de excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes i dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que, en el seu cas, s'estigués gaudint.

El període en el que el treballador/a romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix el present apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

CAPÍTOL 7**Contractació****Article 21. Contractes formatius**

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'article 11 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, el Reial Decret 488/1998, de 27 de març, per el que es desenvolupa l'article anteriorment esmentat, i al que específicament estableix el present Acord.

1. Contracte de treball en pràctiques

Aquest contracte de treball podrà concertar-se amb els o les que estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dintre dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerti amb un treballador o treballadora amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les següents regles:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats, podent ser objecte del present contracte en l'àmbit d'aquest acord les contractacions realitzades per a ocupar llocs corresponents a les Categories Professionals incloses en els Grups Professionals següents:

ÀREA FUNCIONAL	GRUPS PROFESSIONALS
Primera	1 i 2
Segona	5 i 6
Tercera	9 i 10
Quarta	13 i 14
Cinquena	16, 17 i 18
Sisena	20, 21 i 22

b) Així mateix podran ser objecte d'aquest contracte els llocs de treball de Direcció o Gerència que no ocupin funcions per les quals els correspongui alguna de les categories professionals recollides en el corresponent article de l'ALEH vigent

c) El Contracte en Pràctiques haurà de formalitzar-se sempre per escrit, fent-se constar expressament la titulació del treballador o treballadora, la duració del contracte i el lloc o llocs de treball a ocupar durant les pràctiques

d) La duració mínima inicial del contracte no serà inferior a sis mesos. Si el Contracte en Pràctiques s'hagués concertat per una duració inferior a la màxima legalment establerta, les parts podran acordar fins a tres pròrroques del mateix, sense que la duració total del contracte pugui excedir de la citada duració màxima. En cap cas la duració cada pròrroga podrà ser inferior a la duració mínima del contracte legalment establerta

e) La suspensió dels contractes en virtut de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'Estatut dels Treballadors comportarà l'ampliació de la duració del contracte si així es pacta expressament

f) El període de prova d'aquests contractes no podrà ser superior a un mes per als Contractes en Pràctiques celebrats amb treballadors/as que estiguin en possessió de títol de grau mig, ni a dos mesos per als Contractes en Pràctiques que estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al terme del contracte en pràctiques el treballador o la treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat

g) A la terminació del contracte l'empresa haurà de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el que consti la duració de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells

h) Les empreses assumeixen el compromís de fomentar la contractació indefinida dels treballadors i treballadores contractats a l'empara d'aquesta modalitat de contracte formatiu que hagin esgotat la durada màxima legalment

A aquests efectes, el període de pràctiques desenvolupat es considerarà entre els mèrits que l'empresa ponderarà en els processos de cobertura de vacants i en la contractació, si escau, mitjançant la conversió dels contractes en pràctiques en contractes indefinits, inclosos els subjectes al règim jurídic previst en la disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de Mesures Urgents de Reforma del Mercat de Treball per a l'Increment de l'Ocupació i la Millora de la seva Qualitat

1. Contracte per a la formació

Aquest contracte de treball tindrà per objecte l'adquisició de la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu, i es podrà celebrar amb aquells treballadors i treballadores, tal com estigui establert legalment, i d'acord amb els criteris següents:

a) En l'àmbit d'aplicació de l'ALEH podrà celebrar-se aquesta modalitat contractual per a l'acompliment de les funcions i tasques pròpies de les categories professionals següents: Recepcionista, Conserge, Administratiu/va, Relacions públiques, Comercial, Cuiner/a, Reboster/a, Cambrer/a, Barman/Barwoman, Sumiller/a, Cambrer/a de pisos, Especialista de manteniment, Tècnic i Especialista de Servei, tret que el seu acompliment requereixi un dels títols pels que habilita el contracte en pràctiques, cas en el que haurà de realitzar-se la contractació formativa a l'empara d'aquesta modalitat. La categoria professional de referència del treballador o treballadora, amb caràcter general, durant tota la vigència del contracte per a la formació serà una de les anteriorment relacionades, a la qual s'afegirà l'expressió "en formació"

b) Aquests contractes només podran realitzar-se en treballadors/es majors de 16 y menors de 21 anys, podent-se acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu. La durada màxima d'aquests contractes es la següent:

ÀREA FUNCIONAL	DURACIÓ MÀXIMA
Primera	18 mesos
Segona	24 mesos
Tercera	18 mesos
Quarta	12 mesos
Cinquena	18 mesos
Sexta	18 mesos

c) Si el Contracte per a la Formació s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima establerta en aquest Acord, les parts podran acordar fins a dues pròrrogues, sense que la durada total del contracte pugui excedir dels referits períodes màxims assenyalats en l'apartat anterior. La durada mínima del contracte no serà inferior a sis mesos

d) No regirà el termini màxim establert en l'apartat anterior quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat o pertanyent a un col·lectiu en situació d'exclusió social, de conformitat amb el previst en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, en aquest cas aquesta duració màxima podrà ser de fins a tres anys, tenint en compte el tipus o grau de discapacitat i les característiques del procés formatiu a realitzar. En aquests supòsits, es podran concertar fins a tres pròrrogues del contracte, sense que la duració total del contracte pugui excedir de tres anys de duració

e) El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a la que es refereixi la disposició addicional 5a de la L.O 5/2002 de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre l'esmentada formació a la propia empresa quan a la mateixa disposés de les instal·lacions i el personal adients als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional en els terminis previstos a l'esmentada Llei Orgànica, sens perjudici de la necessitat, en el seu cas, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada

Serà d'aplicació l'establert legalment quan es tracti de treballadors o treballadores que no haguessin finalitzat el cicle educatiu obligatori o d'un treballador o treballadora amb discapacitat psíquica.

f) El temps dedicat a formació teòrica serà l'establert legalment i la seva distribució es fixarà en el corresponent contracte, en règim d'alternança o concentrant-lo en un o diversos períodes del contracte, fins i tot en el període final del mateix

g) A la terminació del Contracte per a la Formació, l'empresa haurà de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el qual consti la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica adquirit. Per a això haurà de mantenir una adequada coordinació amb els centres que imparteixen la formació teòrica

h) El període de prova d'aquests contractes no podrà ser superior a un mes. Si al terme del contracte per a la formació el treballador o treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova computant-se la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat en l'empresa

i) A fi d'afavorir la vinculació amb caràcter estable en l'empresa dels treballadors/as amb contractes per a la formació, s'estableix que per cada contracte per a la formació que es converteixi en indefinit el nombre màxim de treballadors/as per a la formació per centre de treball previst en l'article 7.2 del Reial Decret 488/1998, de 27 de març, s'incrementarà en l'any següent amb altre contracte per a la formació

j) La forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes serà la següent:

En el 1r any de contracte

El salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

En el 2n any de contracte

El salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

En el 3r any de contracte (supost de l'apartat d)

El salari mínim interprofessional més un increment del 50%.

En tots els casos, el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat.

El temps dedicat a la formació teòrica en aquests contractes no podrà ser superior al 25% de la jornada pactada en Conveni durant el primer any o el 15% durant el segon y tercer any.

La distribució del temps dedicat a aquesta formació teòrica s'establirà individualment en el contracte de treball.

Article 22. Contractació de primer treball en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen les categories per als treballadors/res que accedeixin al seu primer treball en el sector o es trobin mancants d'experiència professional.

Aquelles empreses que durant la vigència del Conveni presentin expedients de regulació d'ocupació en sol·licitud de rescissió o de suspensió de contractes no podran contractar treballadors/res que reuneixin les circumstàncies referides per aquesta categoria.

S'estipula que la permanència en l'esmentada categoria dels treballadors/res contractats serà com a màxim d'un any.

Un cop complert aquest període passaran a ocupar la categoria superior, la funció de la qual exerceixen.

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi la categoria esmentada.

Per aquestes categories s'aplicaran els salaris que figuren a l'Annex, al nivell 5 bis.

Article 23. Contractes de fixos-discontinus

1. Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu.

El contracte de fix-discontinuu s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinuu seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dintre dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, el treballador/a podrà instar procediment d'acomiadament davant el Jutjat social, iniciant-se el termini per a l'exercici de l'acció, el dia que tingués coneixement de la manca de la convocatòria.

La crida al treballador/a s'efectuarà amb 15 (quinze) dies abans de l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb avís de rebuda. En aquesta missiva se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de deu dies naturals des de l'avís de rebuda i pel mateix procediment. L'incompliment pel treballador/a d'aquesta formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinuu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les esmentades despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris en tren o en autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 euros (vint euros) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Els contractes realitzats a l'empara del què s'estableix a l'article 15 del text refós de l'Estatut dels Treballadors no podran suposar una minva dels drets de crida, permanència i possibles pròrroques dels treballadors fixos discontinus.

2. Contracte de fix-discontinuu a temps parcial

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les següents condicions:

a) No es podran pactar ni realitzar sota cap concepte hores complementàries

b) En el contracte de fix-discontinuu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en que el treballador/a haurà de prestar serveis

c) En el cas que alguna de les limitacions establertes en els dos punts anteriors fos declarada no concorde amb la legalitat per sentència ferma o disposició legal posterior, decaurà el present article i no podran realitzar-se en el sector contractes fixos-discontinus a temps parcial

En tot cas, els treballadors/es fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/es fixos a temps complet.

3. Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/res fixos-discontinus dels territoris de Maresme, Tarragona, Lleida i Girona podran acumular un dia de descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a tres mesos en les empreses d'estacionalitat turística. Per a portar a terme aquesta acumulació caldrà que es realitzi per escrit i a petició del treballador/que vulgui sol·licitar-lo. No podent realitzar l'acumulació si no és el treballador/a qui ho sol·liciti i que s'acordi expressament amb el mateix i amb els RLT si els hagués.

Article 24. Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la seva redacció que ofereix la Llei 12/2001, de 9 de juliol, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre i quan les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

En els contractes celebrats sota la modalitat de a temps parcial, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes contemplats en l'article 17 d'aquest Conveni col·lectiu.

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

Article 25. Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per l'article 1r.8 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció podrà ser de fins a 12 (dotze) mesos treballats dins d'un període de 18 (divuit) mesos.

Per a la realització dels serveis extraordinaris podrà utilitzar-se igualment el contracte eventual per circumstàncies de la producció de durada inferior a quatre setmanes. El salari d'aquests serveis es regirà pel que es disposa en els corresponents annexos.

2. Contractes d'interinitat

Els treballadors/res que ingressin a l'empresa expressament per a cobrir l'absència obligada d'un treballador/a fix, tindran caràcter d'interins, havent d'establir sempre per escrit el nom del treballador/a substituït i les causes que motiven la seva substitució.

Seran treballadors fixos amb caràcter indefinit, amb independència del període de prova, tots els que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador fix que no s'incorpori al seu lloc de treball un cop finalitzat el termini legal o reglamentàriament establert que va motivar l'esmentat contracte d'interinitat.

Article 26. Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors amb discapacitat

1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà al què disposa a l'article 4 de la Llei 3/12, de 6 de juliol, de Mesures Urgents per a la Reforma del mercat laboral.

2. Contractació de treballadors minusvàlids

S'estarà al que disposa la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial Decret 27/2000, de 14 de gener (BOE de 26 de gener de 2000) que contempla les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors discapacitats a empreses de 50 o més treballadors, l'Ordre del MTAS de 24 de juliol de 2000 (BOE de 2 d'agost) i el Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de febrer) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Article 27. Final de contracte

S'estableix una indemnització de entre 8 (vuit) y 12 (dotze) dies de salari per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb la disposició transitòria tretzena del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

L'esmentada indemnització s'abonarà junt amb la liquidació per saldo i quitança.

CAPÍTOL 8

Temps de treball

Article 28. Jornada de treball

1. La jornada màxima anual serà de 1791 hores de treball efectiu durant els dos anys de vigència de Conveni equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

2. La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

a) Continuada: Es disposarà d'un descans de 20 (vint) minuts que es computaran com jornada de treball amb caràcter general en qualsevol jornada superior a cinc hores. Si aquest temps de descans fos utilitzat per a realitzar algun menjar, podrà ampliar-se pel temps indispensable entenent-se que quan sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials serà a càrrec del treballador/a, qui haurà de recuperar-lo al final de la jornada

b) Partida: Els torns tindran un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/as estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments que les necessitats del servei ho permetin

3. Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball

Només per a les zones d'afluència turística que a continuació es delimiten:

Pirineus i Pre-Pirineus.

a) Mentre durin les condicions pactades en aquest article 28 apartat 3, l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'art 34 de l'Estatut dels treballadors

La reducció del descans afectarà a les categories professionals de les àrees funcionals segona i tercera del text refós de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria.

La decisió de reduir el descans entre jornada i jornada es posarà amb 14 dies d'antelació en coneixement previ a la seva execució als treballadors afectats i a la representació legal dels treballadors/as (RLT) argumentant les raons organitzatives o de producció que duen a prendre semblant mesura.

La reducció del descans entre jornada i jornada no afectarà en cap cas a : els treballadors/as menors de 18 anys , els treballadors/as discapacitats, als treballadors/as nocturns en els termes de l'apartat 1 de l'article 36 de l'Estatut dels Treballadors, a les treballadores embarassades, als qui tinguin un contracte de formació, als treballadors/as amb reducció de jornada per guarda legal, els treballadors/as de col·lectivitats excepte els dels centres sanitaris, bingos i càtering.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/as si no hagués RLT.

b) Polivalència funcional

Mentre durin les condicions pactades en l'article 28 apartat c) i de conformitat amb la Classificació Professional de l'ALEH s'estableix la polivalència funcional només entre les categories professionals de Cambrer/a de pisos (Àrea 4, Grup 14) i Auxiliar de Restauració moderna (Àrea 3, Grup 12). Aquesta última en cap cas podrà exercitar-se al revés. Quan es doni aquesta circumstància el Cambrer/a de pisos percebrà pel temps que realitzi aquesta funció el sou del nivell salarial superior. Quan es produeixi aquesta situació de polivalència s'informarà prèviament als RLT.

Igualment es podrà establir polivalència funcional entre l'Ajudant de cambrer (Àrea 3, Grup 11) i l'Ajudant de cuina (Àrea 2, Grup 7). Per a la seva implementació en l'empresa serà necessari l'acord entre la RLT i la Direcció d'aquella.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/as si no hagués RLT.

Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 29. Descans setmanal

Els treballadors/res afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 (dos) dies sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert, per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es respectarà qualsevol altra fórmula que adaptada a les necessitats productives, s'hagi o es pugi pactar entre les parts, i que garanteixi el descans mínim establert per Llei.

Per acord entre empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador, es podran acumular ½ dia ó 1 dia, en períodes de fins a quatre setmanes. (Situació prevista a l'art. 37 de l'ET).

Activitats de temporada. Per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es podrà acordar l'acumulació del ½ dia o dia sencer, que es refereix l'apartat anterior, amb períodes més amplis, que en cap cas podran sobrepassar els 4 mesos, amb la finalitat d'adequar-se a les necessitats específiques de les activitats estacionals de l'hostaleria, en particular de les zones d'afluència turística, o per facilitar que el descans es gaudeixi a la residència habitual del treballador/a quant el centre de treball estigui allunyat d'aquest, amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

En tots els casos, si no se n'ha gaudit d'aquestes hores de descans durant les quatre setmanes següents a quant s'havien de realitzar, aquestes hores es retribuiran en concepte d'hores extraordinàries.

Les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per a gaudir del seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

S'estableix que la duració del descans setmanal pels menors de 18 anys serà com a mínim de dos dies ininterromputs.

Article 30. Vacances

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de trenta dies naturals de vacances. Aquells que no portin encara un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es faran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a l'embaràs, part o lactància natural o suspensió de contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48 bis del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir de la fi de l'any en el que s'hagi originat.

Les empreses tindran l'obligació de publicar, abans de l'1 de gener de cada any o als trenta dies de la seva obertura, un calendari de vacances i de festes no recuperables. El calendari esmentat es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors.

En cas de desacord es sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de vacances anuals el treballador/a percebrà el salari establert en la corresponent taula del Conveni més l'antiguitat consolidada, en cas de tenir-la.

A les empreses que continuïn amb el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, els treballadors/es percebran amb càrrec a l'empresa el salari fix o garantit corresponent a la seva categoria professional i, participant en el seu cas en el percentatge de servei, sigui substituït o no ho sigui, de tal manera que el personal amb salari inicial i garantit durant el període de vacances, percebrà, amb càrrec a l'empresa, el salari garantit corresponent a la seva categoria professional i participarà en el percentatge de servei si el salari inicial més l'esmentada participació excedís el salari garantit i només per l'import en el qual excedís. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, substituís el personal de vacances, la seva retribució total serà a càrrec de l'empresa.

Article 31. Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió en sol·licitarà un informe previ sobre la seva composició a la representació legal dels treballadors, la qual l'haurà d'emetre en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 20 de febrer de cada any.

En el supòsit d'obertura de nou centre de treball o d'activitat cíclica, el calendari laboral s'exposarà dins dels 30 dies següents de produir-se l'esmentada obertura o inici.

Article 32. Festes no recuperables

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret de gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si hi tingués dret, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en que quedarà absorbida. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència de que aquestes es fraccionin. En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el que s'hi té dret.

Es respectarà qualsevol acord preexistent entre les empreses i els representants dels treballadors/res.

En cas d'abonar les festes no recuperables, l'empresa podrà optar entre retribuir la quantitat corresponent al festiu durant el mes següent al del seu gaudiment, segons s'expressa en el text anterior o prorratejar mensualment l'import de les mateixes, establint les quantitats globals mensuals relacionades a l'Annex a l'apartat festes no recuperables.

Article 33. Llicències

El treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i per algun dels motius que a continuació s'exposen:

Per matrimoni del treballador/a o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.

Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic.

Casaments de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

Dos dies per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.

Les treballadores, En els supòsit de naixement d'un fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors, en els termes previstos a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest últim cas, el nombre

de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit per un sol dels progenitors en el cas de que ambdós treballin.

Article 34. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Igualment, tindran tal consideració les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir-les econòmicament.

El seu nombre no podrà ser superior a 80 (vuitanta) a l'any per treballador/a, sempre que s'abonin.

El seu valor serà el de l'hora ordinària i en cada centre de treball es negociarà si es compensa per una hora de descans o per la seva corresponent retribució en diners. En cas de desacord s'atendrà al que disposa la Llei.

CAPÍTOL 9

Condicions econòmiques

Article 35. Retribució

La retribució estarà constituïda pel salari per cada nivell, segons s'indica en els corresponents annexos.

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, no sent preceptiva la firma del treballador/a en els casos en que se efectuï el pagament mitjançant transferència bancària.

Retribucions any 2012: segons taules i annexos

Retribucions any 2013: segons taules i annexos

L'elaboració de les Taules per l'any 2012 serà el resultat d'aplicar a les darreres publicades de 2011, un 1% d'increment amb efecte retroactiu d'1 de gener de 2011. En aquest increment s'inclou tant la revisió tècnica, com el resultat de la Sentència del Tribunal Suprem de data 19 de juliol de 2011 i l'Auto d'aclariment a la mateixa de data 3 d'octubre de 2012. Aquesta actualització de Taules donarà com a resultat el pagament de dues liquidacions d'endarreriments: una, la corresponent al període 1 de gener de 2011 a 31 de desembre de 2011. I l'altra, d'1 de gener de 2012 fins la data en que es publiqui el Conveni Col·lectiu. El pagament de les liquidacions per endarreriments s'efectuarà dintre en el termini màxim de sis mesos, comptadors a partir de la data de signatura del Conveni, exhaurint el termini el 30 d'octubre del 2013. El increment per 2013 serà un 0.6% sobre les Taules de 2012 sense cap tipus d'actualització o revisió, el que permetrà publicar juntament amb les Taules de 2012 les de 2013.

Pel període, entre l'1 de gener del 2014 i 30 de juny del 2014, s'aplicaran les taules salarials corresponents a l'any 2013. En tot cas, l'increment que s'acordi una vegada exhaurida la vigència del present Conveni (30 de juny de 2014) serà amb efectes de 1 de gener de 2014.

Les empreses que a 31 de desembre de 2007 vinguessin aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran, a menys que hi hagi acord en sentit contrari amb els representants legals dels treballadors.

En l'esmentat sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fix, garantit) els establerts en la taula salarial publicada en el DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%. Els esmentat salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges en els que s'incrementin les Taules salarials.

Les empreses que fitxen les remuneracions amb el sistema retributiu de percentatge de servei, comunicaran aquesta circumstància a la comissió paritària, per tal que aquesta pugui valorar en el futur la conveniència de suprimir aquest sistema.

Article 36. Antiguitat consolidada

A partir de l'1 de gener de 2008 es mantindran en concepte d'antiguitat consolidades les quanties per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2007, no sent aquestes absorbibles ni compensables. Les quanties en qüestió, es revaloritzaran amb els increments anuals del Conveni, inclòs el primer any.

Article 37. Premi de vinculació

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys que hagi romàs en aquella, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats

El càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador/a afectat hi tingués dret.

Es respectarà qualsevol acord existent anterior entre les empreses i els representants dels treballadors en matèria de càlcul.

Si a un treballador/a li sobrevingués la mort en situació d'actiu en l'empresa, el premi esmentat correspondrà als seus hereus.

Article 38. Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció és el que es fixa en les taules dels diferents annexos.

Tindran dret a l'esmentat complement aquells treballadors/res que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaboren menjars (restaurant, càtering, etc.).

La representació legal dels treballadors vetllarà que el menjar tingui un caràcter variat per a evitar la monotonia.

Per els treballadors/res que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls hi confeccionarà un menú dietètic previst pel metge de la Seguretat social.

L'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie de l'esmentat plus correspondrà al treballador/a, qui haurà de notificar-la per escrit a l'empresari i mantenir-la per un període mínim de tres mesos.

Respecte d'aquest plus es mantindran les condicions més beneficioses que puguin gaudir els treballador/es en l'actualitat.

La seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts en les corresponents taules

Article 39. Allotjament

Els treballadors/res que fins l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu tenien dret a l'allotjament, el mantindran en els mateixos termes i quanties, i durant la vigència del present Conveni.

Article 40. Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/res que a l'entrada en vigor del present Conveni el venien percebent, i en les mateixes quanties.

Article 41. Roba de treball

Les empreses tindran l'obligació de proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, adaptant l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. La quantia, duració i terminis de la qual es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa.

La conservació i neteja d'uniformes i roba de treball aniran a càrrec de les empreses, i de no ser així, la compensació per aquest concepte es fixarà segons les quanties que es detallen en els annexos.

La seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts en l'article 35è, Retribució.

Article 42. Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprés entre les 10 (deu) de la nit i les 6 (sis) del matí, llevat que el salari s'hagi establert tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, s'entendran com a nocturnes i tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

S'estableix, pels treballadors que realitzin una mitja d'entre 420 i 520 h qualificades com nocturnes, un plus fix mensual de nocturnitat en funció del nivell salarial, relacionat a l'Annex 1.

Article 43. Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa estudiaran la possibilitat d'establir el prorratgeig de les gratificacions extraordinàries. En cas de que no s'arribi a un acord entre ambdós, s'atendrà al que preveu la legislació vigent.

Les empreses abonaran als treballadors/res al seu servei una gratificació d'estiu i una altra de Nadal a raó d'una mensualitat del salari més l'antiguitat consolidada. Les referides gratificacions es meritiran per anualitats. A efectes de la meritació es considerarà que la paga d'estiu compren de l'1 de juliol al 30 de juny del següent any, i per la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre. Aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les gratificacions prorratgeant-se el seu import en relació amb el temps treballat. Les dates d'abonament seran el 10 de juliol i el 22 de desembre respectivament.

De les gratificacions extraordinàries no es traurà cap import per el fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 44. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret a la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més allà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst a l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

CAPÍTOL 10

Previsió social

Article 45. Malaltia i accident

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comú amb hospitalització, tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins un límit màxim de dotze mesos de duració.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comú, el treballador/a tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinè dia, les establertes per la Llei a càrrec de l'empresari. Del setzè al trentè, el 80% del salari, i del trenta-unè en endavant i fins un límit màxim de dotze mesos de durada, el 100% de l'esmentat salari.

Article 46. Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res, a partir del moment de l'alta a les empreses, la percepció de setze mil cinc-cents euros (16.500 euros) per ell mateix o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort, invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

S'estableix un termini de carència de 45 (quaranta-cinc) dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar la pòlissa permanent.

CAPÍTOL 11

Seguretat i higiene

Article 47. Seguretat i higiene**1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals**

Els treballadors/es tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protecció enfront dels riscos laborals.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures que siguin necessàries per la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, i en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors/es, actuació en casos d'emergència de risc greu i imminent, així com de vigilància de la salut.

2. L'acció preventiva

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, tenint-se que actualitzar quan es constati la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

En qualsevol cas, les mesures adoptades per l'empresari han de tenir presents els principis generals de l'acció preventiva que, en síntesi, són els següents: evitar els riscos, avaluar els riscos que no es puguin evitar, combatre els riscos en origen, adaptar el treball a la persona, tenir en compte l'avaluació de la tècnica, substituir el que és perillós pel que conté poc o cap perill, planificar la prevenció, adoptar les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i donar les degudes instruccions als treballadors/es.

L'acció preventiva a l'empresa i en els centres de treball, en el seu cas, es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos que es realitzarà amb caràcter general tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Quan el resultat de l'avaluació ho fes necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors/es en la prestació dels seus serveis, per tal de detectar situacions potencialment perilloses.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin els adequats per a l'activitat professional que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats amb aquesta finalitat.

L'empresa publicarà i posarà a disposició de tots els treballadors/es en el tauler d'anuncis els acords i els resums de les actes amb el més substancial de les reunions del Comitè de seguretat i salut i especialment informará de les principals conclusions i de les mesures preventives acordades abans de la seva posada en pràctica, amb el fi de proporcionar la participació requerida per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, per tal que els treballadors/es les coneguin i puguin, a través dels seus representants, formular les indicacions i propostes que, en nom de la millora de la prevenció en els seus llocs de treball, considerin més adequades.

3. Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/es es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

4. Compliment de les mesures preventives

Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i

per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Malgrat el que s'ha ressenyat anteriorment, l'efectivitat de les mesures adoptades per l'empresari hauran de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador/a.

5. Maternitat

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, sent aquestes absències a càrrec de les empreses.

CAPÍTOL 12

Drets sindicals

Article 48. Drets sindicals i de la representació dels treballadors en la empresa

Aquesta matèria es regirà pel que disposa la Llei Orgànica de Llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres normes que les despleguen.

Salvant el que s'estableix en l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes en l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 (un) delegat sindical en aquells centres de treball amb una plantilla superior a 125 treballadors.

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present Conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Empreses amb plantilla de fins 50 treballadors.....	16 hores
Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors.....	27 hores
Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors.....	37 hores
Empreses amb plantilla de 751 treballadors en endavant.....	40 hores

Les hores que s'especifiquen podran ser acumulades trimestralment o semestralment.

L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè de empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i que pertanyin a una mateixa central sindical en la mateixa.

En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat a les empreses de més de 125 treballadors, en les quals l'esmentada acumulació es produirà de manera automàtica tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de

125 treballadors, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

El crèdit sindical i l'acumulació d'hores s'entendrà a unitats electorals de representació sindical, excepte pacte en contrari o que existeixi un Comitè Intercentres, o existeixi una acumulació estatal d'hores segons normativa legal.

CAPÍTOL 13

Formació professional

Article 49. Formació professional

La Formació professional constitueix un element estratègic de màxima prioritat per a la modernització i millora de la competitivitat de les empreses i per el desenvolupament personal i professional dels treballadors, així com per a la defensa dels llocs de treball.

Els treballadors tenen dret a la formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors. Per tot això, tots els treballadors podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació professional durant tota la seva vida activa.

Les empreses realitzaran reciclatges professionals quant es constati la necessitat de canvis tecnològics o de lloc de treball, i el treballador afectat rebrà aquesta formació dintre de la jornada laboral.

Mitjançant acords d'empresa podrà negociar-se un cos d'hores dintre la jornada de treball per els treballadors que siguin seleccionats per a participar en els plans de formació vinculats a la promoció personal, professional i cultural.

Es promouran plans de formació dintre de les empreses per obrir vies de promoció personal i professional, adequant els itineraris formatius als llocs de treball.

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, les federacions i associacions que la componen, així com les entitats (federacions, associacions i gremis) que formen part d'aquestes últimes, junt amb la federació d'hostaleria del sindicat signant del present Conveni, FCTCHTJ-UGT, promouran plans de formació a l'empara dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconseguixi el retorn de les aportacions que efectuen les empreses i els seus treballadors en concepte de quota de Formació professional.

Per tal de dur a efecte el que preveu el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la Formació professional de les parts signants del Conveni, la qual mantindrà la mateixa proporció representativa que posseeixen les parts signants. Durant la vigència del present Conveni, la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, els quals recauran anualment i alternativament en un membre de les centrals sindicals i en un altre de la Confederació Empresarial.

Dintre de les funcions que assumirà la Comissió haurà de constar-hi necessàriament en el seu reglament el control i la gestió dels fons que l'esmentada Comissió pugui obtenir.

En aquelles empreses on es portin a terme plans formatius, es crearan Comissions de formació professional integrades pels representants dels treballadors i de l'empresa, les quals assumiran les següents funcions:

- Iniciativa en la detecció de les necessitats formatives i proposició de mesures amb aquesta finalitat.

- Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que preveu l'article 64.1.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- La Comissió de Formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, en realitzarà una proposta a la direcció de l'empresa.
- Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.
- Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.
- Avaluar els plans formatius realitzats.

CAPÍTOL 14

Normalització lingüística

Article 50. Normalització lingüística

Es procurarà que en totes les empreses i centres de treball els anuncis al personal i comunicacions internes siguin redactats en català i en castellà; així mateix es donarà compliment al previst en la Llei 1/1998, de 7 de gener, de Política Lingüística.

CAPÍTOL 15

Règim disciplinari laboral

Article 51. Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

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

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

Article 52. Graduació de les faltes

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

Article 53. Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent-se constar la data i els fets que la motiven, el qual o la qual haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores en l'empresa, si l'hagués, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals en l'empresa, si els hagués, haurien de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliat al Sindicat, sempre que tal circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 54. Faltes lleus

Seran faltes lleus:

1. Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per el treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanades, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o altre motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o finalitzar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis per el treball, considerant-se en aquest cas com a falta greu.
5. Petites descures en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Las discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.
10. Faltar un dia al treball sense la pertinent autorització o causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n deriven greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 55. Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la que se'n derivin greus perjudicis o trastorns per el treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en el començament d'un servei al públic.
2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per el treball

o d'aquest se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

9. Emprar per ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, a menys que es tingui autorització per fer-ho.

10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora del mateix, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi intervingut advertiment o sanció. El treballador/a que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/as, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com molt greu.

11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.

12. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de l'esmentada conducta no se'n derivi un especial perjudici per l'empresa o treballadors, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no complimentar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta se considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat i Salut en el Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball

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

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

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

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

19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han

proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com falta molt greu.

Article 56. Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

1. Tres o mes faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altre persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos dintre de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a la mateixa, el contingut d'aquests.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com als demés treballadors i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o la treballadora per no assistir al treball, entenent-se com a tal quan el treballador en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus pel seu compte o per compte d'altri, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi al propi treballador, a l'empresa o a les seves instal·lacions, persones, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dintre d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat assabentada o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
13. L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen en l'empresa.

Article 57. Classes de sancions

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

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

a) Per faltes lleus:

I) Amonestació

II) Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies

b) Per faltes greus:

I) Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

I) Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.

II) Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocesals, haurà de dur-se a terme dintre dels terminis màxims següents:

- Les de fins a 2 dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a contar des del següent de la data de la seva imposició.

- Les de 3 a 15 dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.

- Les de 16 a 60 dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

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

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

Article 58. Prescripció

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

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

Disposició addicional primera. Jubilació parcial i contracte de relleu

S'estarà al que es disposi a la legislació vigent.

Disposició addicional segona. Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/as en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/as, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Disposició transitòria primera. Abonament d'endarreriments generats

El pagament de les dues liquidacions d'endarreriments, una la corresponent al període 1 de gener de 2011 a 31 de desembre de 2011, i l'altra, d'1 de gener de 2012 fins la data en que es publiqui al Diari oficial el Conveni Col·lectiu, s'efectuarà dintre dels sis mesos següents a la signatura del present Conveni, exhaurint el termini el 30 d'octubre de 2013.

ANNEX

1. Plus de nocturnitat

PLUS DE NOCTURNITAT 2012				
NIVELLS	A	B	C	D
I	76,93 €	75,06 €	73,20 €	70,40 €
II	71,32 €	69,45 €	66,67 €	64,80 €
III	62,00 €	60,16 €	58,28 €	55,47 €
IV	51,73 €	51,73 €	51,73 €	51,73 €
V	50,82 €	50,82 €	50,82 €	50,82 €
V BIS	40,57 €	40,57 €	40,57 €	40,57 €

PLUS DE NOCTURNITAT 2013				
NIVELLS	A	B	C	D
I	77,39 €	75,51 €	73,64 €	70,82 €
II	71,75 €	69,87 €	67,07 €	65,19 €
III	62,37 €	60,52 €	58,63 €	55,80 €
IV	52,04 €	52,04 €	52,04 €	52,04 €
V	51,12 €	51,12 €	51,12 €	51,12 €
V BIS	40,81 €	40,81 €	40,81 €	40,81 €

2. Festes no recuperables

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2012				
NIVELLS	A	B	C	D
I	21,04 €	21,04 €	20,08 €	20,08 €
II	20,08 €	20,08 €	19,12 €	19,12 €
III	17,22 €	17,22 €	16,25 €	16,25 €
IV	15,30 €	15,30 €	15,30 €	15,30 €
V	14,34 €	14,34 €	14,34 €	14,34 €
V BIS	11,95 €	11,95 €	11,95 €	11,95 €
VI	10,06 €	10,06 €	10,06 €	10,06 €

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2013				
NIVELLS	A	B	C	D
I	21,17 €	21,17 €	20,20 €	20,20 €
II	20,20 €	20,20 €	19,23 €	19,23 €
III	17,32 €	17,32 €	16,35 €	16,35 €
IV	15,39 €	15,39 €	15,39 €	15,39 €
V	14,43 €	14,43 €	14,43 €	14,43 €
V BIS	12,02 €	12,02 €	12,02 €	12,02 €
VI	10,12 €	10,12 €	10,12 €	10,12 €

3. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris:

Servei extra cambrer o cuiner 59,02 euros per 2012 i 59,37 euros per 2013.

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc. 48,54 euros i 48,83 euros per 2013.

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

4. Plusos Conveni

b) Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en 38,08 euros mensual per 2012 i 38,31 euros mensual per 2013.

c) Allotjament

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

d) Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors que els hi correspongui es fixa en 13,85 euros.

Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i treballador, un plus transport de fins 123,65 euros per treballador, tenint en compte els torns de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

e) Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni és fixa en 11,97 euros mensuals per 2012 i 12,04 euros mensuals per 2013.

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

CATEGORIA A

Hotels de GL i 5 i 4 superior i 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 5 i 4 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Casinos de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te de luxe i de 1a

Bars americans

Sales de ball de luxe i de 1a

Càmpings de luxe i de 1a

Cafeteries de 3 tasses

CATEGORIA B

Hotels de 3 estrelles

Hotels residència de 3 estrelles

Hotels apartament de 3 estrelles

Apartaments extrahotelers de 1a. i 2a

Residències apartaments de 3 estrelles

Cafeteries de 2 tasses

Bars de 1a

Casinos de 2a. i 3a

Tablaos flamencs

Restaurants de 3 forquilles

Barbacoes

Càmpings de 2a

Pizzeries

Col·lectivitats i Catering

CATEGORIA C

Granges

Restaurants de 2 forquilles

Hostals residència de 3 estrelles

Hostals de 3 estrelles

Hotels de 2 estrelles

Hotels residència de 2 estrelles

Hotels apartament de 2 estrelles

Apartaments extrahotelers de 2 estrelles

Residències apartaments de 2 estrelles

Motels de 2 estrelles

Cafeteries d'1 tassa

Bars de 2a

Càmpings de 3a

Billars i sales d'esbarjo (amb beguda)

Ciutats de vacances de 3 estrelles

CATEGORIA D

Hotels d'1 estrella

Hotels residència d'1 estrella

Hotels apartament d'1 estrella

Residències apartaments d'1 estrella

Hostals de 2 i 1 estrelles

Hostals residència de 2 i 1 estrella

Pensions de 2 i 1 estrelles

Fondes i cases d'hostes

Ciutats de vacances d'1 estrella

Restaurants d'1 forquilla

Bars de 3a. i 4a

Tavernes i cellers

Cases de menjars

Cerveseries i frankfurts

Gelateries

Sales de festa i discoteques

Casinos de 4a

Billars i sales d'esbarjo (sense beguda)

Residències - cases de pagès

Albergs

6. Categories salarials

NIVELL 1. Caps

1r. Cap menjador

1r. Encarregat/da bàrman/barwoman

1r. Encarregat/da taulell

Cap cuina

Cap recepció

Cap sector (col·lectivitats)

Comptable general

Majordom/a pisos

Cap de contractació i reserves

NIVELL 2. 2ns. Caps

1r. Conserge dia

2n. Cap de cuina

2n. Cap de menjador

2n. Cap de recepció

2n. Encarregat/da Taulell

2n. Encarregat/da sala

Cap compres (col·lectivitats)

Cap de sala

Cap partida

Cap sala (col·lectivitats)

Cap sector

Encarregat/da general govern

Encarregat/da expl. i càt. (col·lectivitats)

Encarregat/da economat i celler

Encarregat/da sala billars

Supervisor/a (col·lectivitats)

Tècnic/a manteniment

NIVELL 3. Personal qualificat
2n Conserge dia

2a. Governant/a

Bàrman/barwoman

Caixer/a administratiu/va

Caixer/a menjador

Cambrers/es i dependents/es

Cap equip (col·lectivitats)

Conserge nit

Cuiner/a

Encarregat/da llenceria i bugaderia

Encarregat/da treballs

Facturista menjador

Interventor/a

Oficial comptabilitat

Professor/a educació física

Recepcionista

Supervisor/a (col·lectivitats)

Dietista amb exp. (col·lectivitats)

Comercial

Esteticista

Massatgista

NIVELL 4. Personal qualificat auxiliar
Caixer/a taulell

Calefactors

Cambrer/a de pisos

Cellerer

Massatgistes

Mecànics

Oficial 2n comptable

Paletes, pintors/es i fusters/es

Planxista

Reboster/a

Sommelier

Taquillers/es

Telefonista

Tenidor/a de comptes

Xofer primera

Animador/a turístic/a

Socorrista

Auxiliar serveis i neteja (col·lectivitats)

Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Monitor/a – cuidador/a de col·lectivitats

NIVELL 5. Personal auxiliar
Ajudant equip (col·lectivitats)

Ajudant Recepció

Ajudant super. (col·lectivitats)

Ajudant bàrman/barwoman

Ajudant cafeter/a

Ajudant calefactor/a
Ajudant cambrer/a
Ajudant conserge
Ajudant de cuiner/a
Ajudant dependent/a
Ajudant econ. i celler
Ajudant manteniment
Ajudant planxista
Ajudant reboster/a
Ajudant xofer
Ascensorista
Auxiliar oficina
Auxiliar neteja (col·lectivitats)
Cafeter/a
Fregador/a netejador
Guarda-roba
Marmitons
Mosso/a billar
Mosso/a equipatges
Mosso/a habitacions
Mosso/a magatzem
Mosso/a neteja
Neteja plats
Ordenança saló
Personal lavabo
Personal neteja

Pisciners/es

Planxador/a, cosidor/a, bugaderia

Porter/a accés

Porter/a cotxes

Porter/a serveis

Preparador/a (col·lectivitats)

Vigilant nit

Xofer segona

Vigilant piscina

Ajudant animador/a turístic

Dietista sense experiència

NIVELL 5 bis

Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional

NIVELL 6

Grups menors 18 anys

Pin. marmitons menors 18 anys

7. Taules salarials

TAULES SALARIALS 2012				
NIVELLS	A	B	C	D
I	1.605,89 €	1.510,30 €	1.441,26 €	1.401,12 €
II	1.410,03 €	1.366,21 €	1.319,13 €	1.300,01 €
III	1.258,99 €	1.209,55 €	1.169,99 €	1.137,50 €
IV	1.095,76 €	1.072,46 €	1.063,12 €	1.057,89 €
V	1.029,56 €	1.029,56 €	1.029,56 €	1.029,56 €
V BIS	833,70 €	833,70 €	833,70 €	833,70 €
VI	750,74 €	750,74 €	660,76 €	660,76 €
TAULES SALARIALS 2013				
NIVELLS	A	B	C	D
I	1.615,53 €	1.519,36 €	1.449,91 €	1.409,53 €
II	1.418,49 €	1.374,41 €	1.327,04 €	1.307,81 €
III	1.266,54 €	1.216,81 €	1.177,01 €	1.144,33 €
IV	1.102,33 €	1.078,89 €	1.069,50 €	1.064,24 €
V	1.035,74 €	1.035,74 €	1.035,74 €	1.035,74 €

V BIS	838,70 €	838,70 €	838,70 €	838,70 €
VI	755,24 €	755,24 €	664,72 €	664,72 €

F) Adequació dels grups i categories del Conveni d'Hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'acord laboral d'àmbit estatal per al sector de la hostaleria

AREA FUNCIONAL PRIMERA:		
(Recepció, Consergeria, Relaciones Publiques, Administració i Gestió)		
GRUP PROFESSIONAL 1		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat.	LLEIDA
Cap de Recepció	Cap de Recepció Cap de Casinos	Cap Recepció
Segon Cap de Recepció	Segon/a Cap de Recepció 2n Cap de Casinos	2n Cap de Recepció
Cap de Administració	Cap d'Administració	Comptable general
	Cap de Personal Cap de Secció d'Administració (Col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats (*)	Cap Compres (Col·lectivitats)
Primer Conserge	Primer Conserge	1r. Conserge dia
	2n Conserge	2n Conserge dia
Cap Comercial	Director/a Comercial Cap Contractació i Reserves Encarregat/da de Reserves	Cap de contractació i Reserves
GRUP PROFESSIONAL 2		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista
Conserge	Conserge	Conserge nit
Administratiu/a	Oficial Administratiu Oficial de comptabilitat Oficial de 2a de comptabilitat Oficial de 1a de Casinos Oficial de 2a de Casinos Secretària/ - de Direcció	Oficial comptabilitat Interventor Caixer Administratiu Oficial 2 Comptable Tenedor de comptes
	Programador d'Informàtica (Col·lectivitats) Operador d'Informàtica Caixer/a Administratiu Comptable Caixer Facturista	
Relacions Públiques	Relaciones Públicas	
Comercial	Comercial	Comercial
Tècnic de Prevenció	Tècnic de Prevenció	
GRUP PROFESSIONAL 3		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Ajud./a. de Recepció. i Consergeria.	Ajudant/a Recepció Intèrpret	Ajudant Conserge Ajud. Recepció
	Ajudant/a Conserge	
Ajudant/a Administratiu	Auxiliar Administratiu Auxiliar de Comptable Aspirant/a Administratiu	Caixer de menjador Aux. oficina Facturista menjador Caixer mostrador
Telefonista/o	Telefonista/o	Telefonista
GRUP PROFESSIONAL 4		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de Recepció i Consergeria	Mosso/a d'Equipatges Porters	Porter accés Porter cotxes Porter serveis
	Vigilant Garatgista Taquiller Ascensorista	Mosso equipatges Ascensorista Ordenança saló Vigilant nit Taquillers

	Ordenança	
	Grum	Grum menors 18 anys
AREA FUNCIONAL SEGONA:		
(Cuina i Economat)		
GRUP PROFESSIONAL 5		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cap de Cuina	Cap de Cuina	Cap cuina
2n Cap de Cuina	2n Cap de Cuina	2n Cap de cuina
Cap de Càtering	Cap de Càtering	
GRUP PROFESSIONAL 6		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cap de Partida	Cap de Partida Cap de Rebosteria	Cap partida
Cuiner/a	Cuiner/a	Cuiner
Reboster/a	Reboster/a	Reboster
Encarregat/da de Economat	Encarregat/da de Economat Bodeguer	Encarreg. Economat i bodega Bodeguer(*)
GRUP PROFESSIONAL 7		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Ajudant/a d'Economat	Ajudant/a d'Economat i bodega Mosso de Magatzem	Ajudant econ. i bodega Mosso magatzem
Ajudant/a de Cuina	Ajudant/a de Cuina	Ajudant de Cuiner Ajudant reboster
	Ajudant/a de Reboster	
GRUP PROFESSIONAL 8		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de Cuina	Encarregat/da d'argenteria Auxiliar de cuina (marmitó, fregador, netejaor, argenter...)	Ajudant planxista Marmitons Rentaplats
	Ajudant/a de Planxista	Marmitons. Marmitons menors 18
	Marmitó	
AREA FUNCIONAL TERCERA:		
Restaurant, bar i similars; Pista per Càtering)		
GRUP PROFESSIONAL 9		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cap de Restaurant o Sala	Cap de Menjador o Sala	1r. Cap menjador 1r. Encarregat barman 1r. Encarregat mostrador
	Primer Encarregat de Barman Primer Encarregat de Mostrador	Cap de sala
Cap d'Operacions de Càtering		
Segon Cap de Restaurant o Sala	Segon Cap de Menjador o Sala Segon Encarregat de Mostrador Segon Encarregat de Barman Segon Encarregat de Menjador	2n Cap de menjador 2n Encarregat mostrador 2n Encarregat sala
Gerent de Centre	Gerent de Centre	
GRUP PROFESSIONAL 10		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cap de Sector	Cap de Sector Cap de Sector explotacions (Col·lectivitats) Cap de Sector de Autopistes (Col·lectivitats) Encarregat de explotació (Col·lectivitats) Encarregat de segona (Col·lectivitats) Encarregat de explotació autopistes (col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats (*)	Cap sector (Col·lectivitats) Cap sala (Col·lectivitats) Cap sector Cap equip (Col·lectivitats)

Cap de Sala de Càtering	Cap de Sala de Càtering	Encarreg. expl i Cat. (Col·lectivitats) *
Cambrer/a	Cambrer/a Dependent/a de Primera Cafeter Dependent de Mostrador Planxista (servei de mostrador) Planxista	Cambres i dependents Cafeter Planxista
Barman	Barman	Barman
Sommelier	Sommelier	Sommelier
Supervisor de Càtering	Supervisor (Càtering)	
Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor (Col·lectivitats)
GRUP PROFESSIONAL 11		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant cambrer
	Ajudant/a de Planxista Ajudant de cafeteria Dependent/a de Segona Ajudant/a de Dependent Ajudant/a de Barman	Ajudant dependent Ajudant barman Ajudant cafeteria
Preparador/a o Montador de Càtering	Preparadores/as	Preparador (Col·lectivitats)
Conductor/a d'Equip Càtering	Conductor/a d'Equip Càtering	
Ajudant/a d'equip de Càtering	Ajudant/a d'Equip Ajudant/a de supervisor	Ajud. Equip (Col·lectivitats) Ajud. Supervisor (Col·lectivitats)
Preparador/a restauració moderna	Preparador/a restauració moderna	
GRUP PROFESSIONAL 12		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de Col·lectivitats	Auxiliar de Servei i Neteja (Col·lectivitats)	Aux. Ser. i Neteja (Col·lectivitats)
Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering	Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering	
Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de restauració moderna	
Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	Monitor/a – cuidador de Col·lectivitats
AREA FUNCIONAL QUARTA:		
(Pisos i Neteja)		
GRUP PROFESSIONAL 13		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Encarregat/da General	Governanta/-	Enc. gral. govern Majordom pisos 2a Governant/a Encarreg. llenceria i bugaderia
Encarregat/da de Secció	Sots-governanta/-	
	Encarregada/t de Llenceria Encarregat/a d'Office	
GRUP PROFESSIONAL 14		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de pisos
	Llencera/o , Bugadera/-	Planxador/a, cosidor/a, bugader/a
GRUP PROFESSIONAL 15		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de Pisos i Neteja	Netejadora/a	Mosso habitacions
	Mosso d'Habitacions	Mosso neteja
	Mosso de Neteja Auxiliar de Llenceria i bugaderia Personal de Lavabos Guarda-roba	Guarda-roba Personal lavabo Personal neteja Fregador netejador
ÀREA FUNCIONAL QUINTA		

(Serveis Manteniment i Serveis Auxiliars)		
GRUP PROFESSIONAL 16		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Cap de Serveis de Càtering	Cap de Serveis de Càtering	
GRUP PROFESSIONAL 17		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Encarregat/a de Mant. i Serveis auxiliars	Encarregat de Treballs	Encarregat Treballs
Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	
Encarregat/a de Secció	Encarregat/a de Secció	Encarregat sala billars
GRUP PROFESSIONAL 18		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Especialista de Mant. i Serveis	Oficial de Manteniment Pisciner Paleta Llauner Lampista Electricista Fuster Pintor/a Jardiner/a Xofer Conductor/a Mecànic Calefactor	Tècnic manteniment Calefactores Mecànics Paletes, pintors i fusters Xofer primera Pisciners Xofer segona
Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions d'Edificis	Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering: de flota i d'instal·lacions d'Edificis	
GRUP PROFESSIONAL 19		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de Manteniment Serveis	Ajudant de Manteniment Mosso de Billar o Saló recreatiu	Ajudant manteniment Ajudant calefactor Ajudant xofer Mosso billar
AREA FUNCIONAL SEXTA		
(Serveis Complementaris)		
GRUP PROFESSIONAL 20		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Responsable de Servei	Responsable de Servei	
GRUP PROFESSIONAL 21		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Tècnic de Server (fisioterapeuta, dietista i altres/as titulats/des en Ciències de la Salut	Fisioterapeuta Professor d'Educació Física Dietista	Professor educ. Física Fisioterapeuta Dietista amb exp. (Col·lectivitats) Dietista sense experiència
GRUP PROFESSIONAL 22		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Especialista de Servei(socorrista o especialista de primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportius, disc jockey, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta, i especialista d'atenció al client)	Massatgista Esteticista Socorrista Animador Ajudant d'animador Intèrpret Controlador accessos discoteca o sales de festa	Animador turístic Massatgista Esteticista Socorrista Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles Ajudant animador turístic
GRUP PROFESSIONAL 23		
CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	LLEIDA
Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Guarda d'exterior Vigilant de piscina	Vigilant piscina
