

CONVENI COL·LECTIU

PER A LA INDUSTRIA D'HOSTALERIA I
TURISME DE CATALUNYA

Vigència des de l'1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2011

Capítol 1 **Determinació de les parts**

Article 1 Determinació de les parts

Capítol 2 **Àmbit d'aplicació**

Article 2 Àmbit funcional

Article 3 Àmbit territorial

Article 4 Àmbit personal

Article 5 Àmbit temporal

Capítol 3 **Clàusules generals**

Article 6 Prelació de normes i dret supletori

Article 7 Compensació i Absorció

Article 8 Condicions més beneficioses i garantia *ad personam*

Article 9 Vinculació a la totalitat

Article 10 Publicitat

Article 11 Comissió paritària i conflictes col·lectius

Capítol 4 **Organització del treball**

Article 12 Organització del treball

Article 13 Mobilitat funcional

Capítol 5 **Classificació del personal en grups professionals**

Article 14 Classificació en grups professionals

Article 15 Adaptació dels grups professionals

Capítol 6 **Ingressos, períodes de prova, cessaments**

Article 16 Ingressos a l'empresa

Article 17 Períodes de prova

Article 18 Dimissió i termini de preavís

Article 19 Ascensos

Article 20 Excedències

Capítol 7 **Contractació**

Article 21 Contracte formatius

Article 22 Contractació de primer treball en el sector

Article 23 Contractes de fixos-discontinus

Article 24 Contractes a temps parcial

Article 25 Contractes de duració determinada

Article 26 Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors

minusvàlids

Article 27 Final de contracte

Capítol 8 Temps de treball

- Article 28 Jornada de treball
- Article 29 Descans setmanal
- Article 30 Vacances
- Article 31 Calendari laboral
- Article 32 Festes no recuperables
- Article 33 Llicències
- Article 34 Hores extraordinàries

Capítol 9 Condicions econòmiques

- Article 35 Retribució
- Article 36 Antiguitat consolidada
- Article 37 Premi de vinculació
- Article 38 Manutenció
- Article 39 Allotjament
- Article 40 Plus de transport
- Article 41 Roba de treball
- Article 42 Nocturnitat
- Article 43 Gratificacions extraordinàries
- Article 44 Clàusula de no vinculació salarial

Capítol 10 Previsió social

- Article 45 Malaltia i accident
- Article 46 Assegurança d'accidents

Capítol 11 Seguretat i higiene

- Article 47 Seguretat i higiene

Capítol 12 Drets sindicals

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

Capítol 13 Formació professional

- Article 49 Formació professional

Capítol 14 Normalització lingüística

- Article 50 Normalització lingüística

Capítol 15 Règim disciplinari laboral

Article 51 Faltes i sancions dels treballadors i treballadores

Article 52 Graduació de les faltes

Article 53 Procediment sancionador

Article 54 Faltes lleus

Article 55 Faltes greus

Article 56 Faltes molt greus

Article 57 Classes de sancions

Article 58 Prescripció

Disposició addicional 1a. Jubilació obligatòria

Disposició addicional 2a. Jubilació parcial i Contracte de relleu

Disposició addicional 3ª. Igualtat d'oportunitats

Disposició transitòria 1a. Abonament d'endarreriments generats

Disposició transitòria 2a. Comissió tècnica d'establiments

A N N E X O S

A) BARCELONA – MARESME

B) TARRAGONA

C) LLEIDA

D) GIRONA

E) COL·LECTIVITATS

F) ADECUACIÓ DELS GRUPS I CATEGORIES A LES ÀREES FUNCIONALS DEL III ALEH

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 Catalunya es pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya d'una part, i 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) Restauració col·lectiva
- e) Càtering
- f) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hosteleria.
- g) Salons recreatius
- h) Billars

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 restauració col·lectiva les empreses que, mitjançant un contracte o una concessió administrativa amb el titular de l'establiment en el que es presti el servei, serveixin menjars i/o begudes a contingents particulars i no al públic en general.
- e) 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.

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 i paradors 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 en el territori de Catalunya.

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 2008, 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 quatre anys: des del dia 1 de gener de 2008 fins el dia 31 de desembre de 2011, 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 31 de desembre de 2011, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent 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 III Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el Sector d'Hostaleria signat a Oviedo el 15 de novembre de 2007 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 alternatiu, 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 sis representants pertanyent a l'organització empresarial i sis 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 tres per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1r, 08003 Barcelona i Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona. 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 154 de la Llei de Procediment Laboral.

3. Funcions

Serà funció de la Comissió paritària la interpretació de la totalitat dels articles i disposicions del present Conveni.

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 el 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 encuadrarà 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 del III Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el sector de l'Hostaleria, referendats i aprovats per la Comissió Negociadora de l'esmentat Conveni d'àmbit autonòmic, recollits a l'Annex F ("Taula de correspondències"), i que explicativament conté:

1a. Columna: Les categories de l'ALEH vigent, y 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 resultin prevalents.

Article 17 Períodes de prova

S'estarà al que disposen els articles 20, 21 i 22 del III Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el Sector de Hostaleria, signat a Oviedo el 15 de novembre de 2007, que estableix:

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 del III ALEH (ANEXO 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'article 16 del III Acord Laboral d'Àmbit Estatal del Sector d'Hostaleria, 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.

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

- a) La empresa i el treballador o la treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- b) Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que 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.
- c) Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, 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) Quinze 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 a 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 fixos-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 preadoptiu, 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 romangui 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 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.

21.1. 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 quatre, o de sis anys quan el contracte es concerta amb un treballador o treballadora minúscul, 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 l'article 16 de l'ALEH.
- 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 pròrrogues 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'empareda 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

21.2. Contracte per a la formació

Aquest contracte de treball tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball, que requereixi un determinat nivell de qualificació, 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'empareda 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. La duració 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 minusvàlida, en aquest cas aquesta duració màxima podrà ser de fins a tres anys, tenint en compte el tipus o grau de minusvalidesa 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) La formació teòrica del treballador/a serà de caràcter professional i es realitzarà preferentment de forma presencial. La formació teòrica podrà impartir-se a distància, quan en la localitat on radiqui el centre de treball no existeixin centre de formació adequats i acreditats per l'Administració Pública competent, en els mateixos no s'imparteixi la formació corresponent a l'objecte del contracte, o no s'imparteixin en horari compatible amb la jornada de treball. Al costat de la còpia bàsica del contracte per a la formació es comunicarà a la representació legal dels treballadors/as en l'empresa, les dades relatives a la formació i al centre d'ensenyament que la imparteixi.

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 contracte indefinit o dels 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, 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 inferior al 15% de la jornada pactada en Conveni.

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 en els següents annexos:

Barcelona: Nivell 5 bis.

Tarragona: Nivell 8 bis.

Lleida: Nivell 5 bis.

Girona: Nivell 7 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 pròrrogues dels treballadors fixos discontinuus.

2. Contracte de fix-discontinuu a temps parcial

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinuus 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-discontinuus 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.

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.

Seràn 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 minusvàlids

1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà al què disposa la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball pel foment de l'ocupació i millora de la seva qualitat.

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 8 (vuit) dies per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit.

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

Capítol 8 Temps de treball

Article 28 Jornada de treball

A) La jornada màxima anual serà de 1799 hores de treball efectiu durant la vigència del primer i segon any de conveni i de 1791 durant el tercer i quart, equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

B) 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

C) 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.
Costa Daurada
Maresme
Província de Girona.

1.- Mentre durin les condicions pactades en aquest article 28 apartat c) l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'article 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'III 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 catering.

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

2.- 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 Auxiliari 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.

3.- Mentre durin les condicions pactades en aquest article 28 apartat c) les taules econòmiques tindran un increment addicional anual de 0,3% per a Maresme, 0,3%, per a Tarragona solament per als nivells que els seus imports siguin inferiors als de Barcelona, 0,2% per a Lleida i 0,5% per a Girona, a més dels increments generals pactats per a tot el Conveni.

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 anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o es pogués pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors.

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.

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.

El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes, establert en el present article, ni es perd ni pot limitar-se de cap manera pel fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal, de manera que, amb independència del temps que duri la situació esmentada, en incorporar-se al treball pot gaudir del període de vacances sense que se li faci cap descompte, llevat que se suposi un abús notori, cas en què l'empresa quedarà exclosa d'aquesta obligació, que haurà de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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, a excepció del subsector de Col·lectivitats, el qual es regularà segons el que consta en l'annex E.

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.

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, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, 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 indistintament per la mare o el pare en cas que Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas 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 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.

Els increments salarials aplicables a las taules que figuren en els corresponents annexos seran, per els distints anys de vigència del Conveni, els següents.

Any 2008:	4,8%
Any 2009:	IPC estatal previst pel Govern més 1,5%
Any 2010:	IPC estatal previst pel Govern més 1,0%
Any 2011	IPC estatal previst pel Govern més 1,0%

A la finalització de cadascun dels anys de vigència del Conveni i un cop conegut l'IPC real corresponent a cada any, s'efectuarà una revisió tècnica de las taules salarials que no tindrà efectes retroactius, sobre la que s'aplicaran els increments corresponents a cadascun dels anys.

L'esmentada revisió tècnica consistirà en aplicar als salaris i taules que figurin en els diferents annexos a 31 de desembre de cada any, l'IPC real anual més 0,6 punts percentuals.

Si l'IPC real més 0,6 punts percentuals fos superior a l'increment pactat per cadascun dels anys, la diferència entre ells incrementarà directament las taules salarials pel càlcul del següent any.

Si l'IPC real més 0,6 punts percentuals fos igual o inferior a l'increment pactat per cadascun dels anys, no procedirà l'esmentada revisió.

En el cas d'IPC negatiu no es detraurà cap import salarial.

Un cop efectuada la revisió tècnica en els termes abans esmentats, procedirà l'aplicació de l'increment salarial pel nou any.

En el segon any de Conveni, és a dir, a partir del 1 de gener de 2009, les categories per sobre dels nivells Bisos no seran inferiors a 1.000 euros en tots els territoris llevat de Lleida, que ho serà l'1 de gener de 2010.

Això és, una vegada aplicada la corresponent pujada del Conveni per al any 2009, si els nivells citats no arribessin als 1.000 euros, s'incrementaran en la diferència que falti fins als mateixos, excepte a Lleida, que serà l'1 de gener de 2010.

Cambrers/es de pisos i mossos d'habitacions: al terme municipal de Barcelona, i a la comarca del Maresme, s'abonarà a les cambrers/es de pisos i mossos d'habitacions un complement segons les quanties i exclusivament per als establiments que s'especifiquen en els annexos. Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals les cambrers/es de pisos i mossos d'habitacions siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial, i solament en l'excés del garantit.

Aquest complement s'incrementarà en el mateix percentatge en què s'incrementen els salaris el segon i el tercer any de vigència del Conveni.

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%. De la mateixa manera, els esmentats salaris es veuran incrementats amb els augments pactats en aquest Conveni. Inclòs el primer any.

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 prorrataig 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 l'article 35, Retribució.

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 comprès 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, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Article 43 Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa estudiaran la possibilitat d'establir el prorrateig 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 meritaren 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 prorratejant-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 Clàusula de no vinculació salarial

Les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni seran de compliment obligatori per a totes les empreses compreses dintre del seu àmbit d'aplicació.

Malgrat això, quan es tracti d'empreses que en la data de la seva publicació siguin membres d'alguna

de les associacions empresarials signants d'aquest Conveni, la Comissió paritària podrà acordar un règim salarial específic per sota d'aquestes condicions, sempre que la sol·licitud concreta d'aquestes empreses es presenti avalada per un informe de la seva associació empresarial, expressiu de la veracitat de les dades i dificultats econòmiques del sol·licitant. En cas de desacord dels representants sindicals en l'esmentada Comissió, se sotmetrà la qüestió als procediments de solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya. Aquest sistema tindrà aplicació exclusivament als conceptes salarials, restant obligades les empreses al compliment de la resta del Conveni.

Les empreses no associades que desitgin acollir-se al sistema de desvinculació, hauran d'acreditar objectivament i fefaentment la dificultat de la seva situació econòmica, aportant les documentacions i proves suficients. Igualment, hauran de presentar un informe de la representació legal dels treballadors o en el seu defecte dels propis treballadors.

En cas de desacord, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

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 quinzè 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 informarà 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'empared dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconsegueixi 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 descurances 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 derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 55 Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Mes 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 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. La simulació de malaltia o accident al·legada per justificar un retard, abandonament o falta al treball..
6. 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.
7. Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
8. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
9. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
10. Emprar per ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, a menys que es tingui autorització per fer-ho.
- 11.- 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.
12. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.
13. 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.
14. 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.
- 15.- 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
16. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per un mateix, per altres treballadors o terceres persones o risc d'avaría 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.

17. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.
18. 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.
19. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dintre d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.
- 20.- 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, entenen-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:

- 1 . Amonestació
- 2 . Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies

B) Per faltes greus:

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

C) Per faltes molt greus:

- 1 . Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
- 2 . 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 impuntualidad, 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 obligatòria

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors/es afectats pel present Conveni serà al

complir els 65 anys, sempre i quan reuneixin els requisits legalment establerts per accedir a la prestació per aquest concepte, als efectes de fomentar la política d'ocupació i sempre i quan això esdevingui possible de conformitat amb la legislació vigent.

Disposició addicional segona. Jubilació parcial i Contracte de relleu

Fins a 31 de desembre de 2012, mitjançant acord amb la direcció de les empreses, els treballadors/as, afectats pel present Conveni, a partir dels 60 anys d'edat podran jubilar-se parcialment i amb una reducció màxima del 85 per cent de la jornada, si en el moment del fet causant acrediten sis anys d'antiguitat en l'empresa, immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial i 30 anys de cotització a la Seguretat Social, sense que a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries.

Simultàniament l'empresa haurà de concertar un contracte de relleu de durada indefinida, a temps complet i amb la resta de requisits previstos en l'apartat setè de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, amb un treballador/a en situació d'atur o que tingués concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.

El temps de treball del treballador/a jubilat parcialment, es podrà acumular en la forma que aquest i la direcció de l'empresa convinguin.

La prestació de serveis del treballador/a relevista no haurà de portar-se a terme necessàriament en el mateix centre de treball al que estigui adscrit el treballador/a jubilat parcialment, podent ser contractat dita relevista en qualsevol centre de treball que l'empresa del treballador/a jubilat tingui dintre de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

Disposició addicional tercera. 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

Els endarreriments generats des de 1 de gener de 2008 com a conseqüència de l'increment pactat en el Conveni, s'abonaran a tot tardar per tot el dia 30 de setembre de 2008.

Aquests mateixos endarreriments corresponents als treballadors/as amb contractes fixos de caràcter discontinu, s'abonaran amb la nòmina corresponent al primer mes de la seva reincorporació a l'inici de la següent temporada, sempre que no els hagués cobrat en la temporada actual.

Disposició transitòria segona. Comissió tècnica d'establiments

En el primer semestre del segon any de vigència del conveni es reunirà una Comissió Tècnica que estudiarà la Classificació d'Establiments, així com la seva denominació. Els acords als que s'arribi es comunicaran a la Comissió Negociadora del futur Conveni per a la seva incorporació en la negociació del Conveni a la finalització del vigent. La Comissió serà paritària i en proporció a la representativitat que tenen les parts en la negociació d'aquest Conveni.

ANNEXES

A) BARCELONA

A.1 Categoria dels establiments.

Categoria primera (Grup A)

Hotels de 4 i 5 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartaments de 4 estrelles

Apartaments hotels de luxe

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 i 5 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te

Casinos de 1a

Categoria segona (Grup B)

Hotels de 3 estrelles

Hotels residència de 3 estrelles

Hotels apartament de 3 estrelles

Apartaments extra hotelers de 1a i 2a categoria

Residències apartaments de 3 estrelles

Restaurants de 3 i 2 tenedores

Bars 2a i 1a

Sales de festa i discoteques de 2a

Bugaderies d'hotels centralitzades

Casinos de 2a i 3a

Pizzeries

Tablaos flamencos

Granges

Barbacoes

Establiments de menjars ràpids

Categoria tercera (Grup C)

Hostals residència de 3 estrelles

Hostals de 3 estrelles

Ciutats de vacances de 3 estrelles

Pensions de 3 estrelles

Hotels de 2 i 1 estrella

Hotels residència de 2 i 1 estrella

Hotels apartaments de 2 i 1 estrella

Apartaments extra hotelers de 3a categoria

Residències apartaments de 2 i 1 estrella

Motels de 2 i 1 estrella

Categoria quarta (Grup D)

Hostals de 2 i 1 estrella
Hostals residència de 2 i 1 estrella
Pensions de 2 i 1 estrella
Fondes i cases d'hostes
Ciutats de vacances d' 1 estrella
Restaurants d' 1 forquilla
Bars de 3a i 4a categoria
Tavernes y bodegues
Cases de menjars
Tavernes que serveixin menjars
Cerveseries
Gelateries
Sales de festes discoteques de 3a categoria
Salons de ball
Casinos de 3a categoria
Casinos de 4a categoria
Cases rurals
Albergs

Categoria especial (grup E)

Col·lectivitats i càtering

A.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

Nivell 1

Cap de recepció
Comptables generals
Cap de cuina
Primer cap de menjador
Cap de sala
Primer encarregat de taulell
Primer encarregat de bàrman
Cap d'operacions (Càtering)
Primer conserge de dia
Cap de sala (Càtering)
Supervisor d'explotacions de col·lectivitats
Encarregat/da general o governant/a
Cap de sector d'explotacions de col·lectivitats
Cap de sector d'autopistes (col·lectivitats)
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

Interventor
Oficial de comptabilitat
Segon encarregat de taulell
Segon encarregat de bàrman
Segon cap de sala
Segon cap de menjador
Segon cap de cuina
Segon cap de recepció
Segon conserge de dia
Majordom de pisos
Encarregat de treballs

Cap de sector
Supervisor (Càtering)
Caixer administratiu
Reboster
Cap de sector
Cap de compres de col·lectivitats
Encarregat d'explotació de col·lectivitats
Tècnic de manteniment
Professor d'educació física
Cap d'equip Càtering
Cap de partida
Xofer de 1a.
Encarregat de segona (col·lectivitats)
Programador d'Informàtica (col·lectivitats)
Secretària de direcció (col·lectivitats)
Encarregat d'explotació d'autopistes (col·lectivitats)
Cap de la secció d'administració (col·lectivitats)
Fisioterapeuta

Nivell 3
Xofer de 2a
Tenidor de comptes corrents clients
Mecànic
Dependent
Bàrman
Cambrer
Sommelier
Reboster (oficial)
Recepcionista
Cuiner
Planxista
Encarregat de bugaderia o safareig
Facturista menjador
Telefonista de 1a.
Caixer de menjador
Caixer de taulell
Conserge de nit
2a. Governant/a o subgovernant/a
Encarregat de sales (billars)
Encarregat d'economats i cellers
Paleta, pintor i fuster
Calefactor
Taquiller
Massatgista
Oficial segona comptabilitat i administració
Ajudant conserge Grup A
Oficial de manteniment (col·lectivitats)
Perforista informàtica (col·lectivitats)
Operador informàtica (col·lectivitats)
Dietista titulat amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)
Socorrista
Animador turístic
Comercial
Esteticista

Nivell 4

Ajudant de conserge Grups B, C i D
Ajudant de dependent
Dependent de segona
Ajudant de bàrman
Telefonista de segona
Cellerer
Ajudant de cuiner
Cambrer/a de pisos
Cafeter
Ajudant de cambrer
Ajudant de planxista
Auxiliar d'oficina
Ajudant de supervisor (Càtering)
Ajudant d'equip (Càtering)
Ajudant de recepció
Porter d'accés
Porter de serveis
Porter de cotxes
Ajudant de manteniment
Pisciner
Mosso d'equipatges
Ordenança de saló
Mosso d'habitacions
Dependent d'autoservei
Ajudant de xofer
Dietista titulat sense experiència (col·lectivitats)
Vigilant de piscina
Ajudant d'animador
Auxiliar de servei i neteja (col·lectivitats)
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Monitor/a – cuidador de col·lectivitats

Nivell 5

Cambrer/a de pisos (zona Maresme)
Marmitons
Cosidor/a, bugader/a, planxador/a
Mosso de neteja
Fregador i netejador
Ascensorista
Mosso de magatzem
Vigilant de nit
Persona de lavabos
Personal d'argenteria
Ajudant de calefactor
Ajudant d'economat
Ajudant de cafeteria
Preparador (càtering)
Mosso de billar
Marmitons majors de 18 anys
Grups majors de 18 anys
Guarda-roba
Personal de neteja

Nivell 5 bis

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

Nivell 6

Grups de 16 a 17 anys

Marmitons de 16 a 17 anys

Aspirant administratiu (col·lectivitats)

A.3. TAULA DE SALARIS

NIVELL	A	B	C	D	E
I	1.508,25 €	1.369,60 €	1.325,68 €	1.234,23 €	1.369,60 €
II	1.325,68 €	1.281,85 €	1.234,23 €	1.186,87 €	1.281,85 €
III	1.282,00 €	1.234,23 €	1.212,36 €	1.142,75 €	1.234,60 €
IV	1.142,75 €	1.142,75 €	1.121,29 €	1.121,29 €	1.142,75 €
V	1.121,29 €	1.121,29 €	1.095,77 €	1.095,77 €	1.121,29 €
V BIS	998,89 €	998,89 €	986,11 €	986,11 €	998,89 €
VI	876,49 €	876,49 €	876,49 €	876,49 €	876,49 €

CAMBRERES DE PISOS I MOSSOS D'HABITACIONS BARCELONA

TERME MUNICIPAL

HOTELS 5 i 4 ESTRELLES	33,18 €
HOTELS 3 ESTRELLES	21,67 €
HOTELS 2 ESTRELLES	19,96 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las què a les Cambreres de Pisos i Mossos d'habitacions se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.

A.4 PLUSOS

MANUTENCIÓ

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è. del present conveni es fixa en 42,10 euros mensuals.

ALLOTJAMENT

El complement salarial de l' allotjament, regulat per l'article 39è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

PLUS DE TRANSPORT

El plus de transport, regulat per l' article 40è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

ROPA DE TRABAJO

La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 10,94 euros mensuals, equivalent 131,29 euros anuals

A.5 BAREMS

BAREM ESPECIAL PER SALARIS DE CAFETERIES

	Categoria Especial	Categoria 1a	Categoria 2a
NIVELL I Encarregat/da 1a	1.387,61 €	1.369,60 €	1.234,23 €
NIVELL II Encarregat/da 2a	1.314,66 €	1.278,00 €	1.186,95 €
NIVELL III Dependent/ta	1.270,89 €	1.234,23 €	1.143,26 €
NIVELL IV Ajudant Dependent/a	1.150,34 €	1.143,10 €	1.121,29 €
NIVELL V Fregadors/es	1.128,45 €	1.121,29 €	1.095,35 €
NIVELL V BIS	1.004,45 €	998,89 €	986,11 €
NIVELL VI	880,24 €	876,36 €	875,59 €

A.6 SERVEIS EXTRAORDINARIS

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d' organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris pel personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la Retenció de l' Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a La Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:

Quantia	CAMBRER/A O CUINER/A	FREGAPLATS
Servei diari	84,84 €	59,22 €
Servei en festius	108,65 €	68,95 €

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior A 6 hores i 30 minuts

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%

El servei de final de festa, tindrà un increment del 50% sobre el salari del dia

Per a la Província s' estableix un plus de quilometratge de 0,05 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l' àrea metropolitana de Barcelona. Si l' empresa poses mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

El treballador, al arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.

A.7.- TAULA DE SALARIS DEL MARESME

NIVELL	A	B	C	D
I	1.507,70 €	1.369,16 €	1.325,21 €	1.233,79 €
II	1.325,21 €	1.281,39 €	1.233,79 €	1.186,44 €
III	1.071,12 €	1.071,12 €	1.071,12 €	1.071,12 €
IV	1.001,25 €	1.001,25 €	1.001,25 €	1.001,25 €
V	973,91 €	973,91 €	973,91 €	973,91 €
V BIS	870,62 €	870,62 €	870,62 €	870,62 €
VI	876,17 €	876,17 €	876,17 €	876,17 €

CAMBRERES DE PISOS I MOSSOS D' HABITACIONS MARESME

HOTELS 5 I 4 ESTRELLES	33,17 €
HOTELS 3 ESTRELLES	21,69 €
HOTELS 2 ESTRELLES	19,96 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles Empreses en les que les Cambreres de Pisos siguin retribuïdes a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.

A.8.- PLUSOS MARESME

MANUTENCIÓ

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present Conveni es fixa en 42,07 euros mensuals.

ALLOTJAMENT

El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.

PLUS DE TRANSPORT

El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals

ROBA DE TREBALL

La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 10,97 euros mensuals, equivalent 131,28 euros anuals

A.9.- BAREMS MARESME

BAREM ESPECIAL PER SALARIS DE CAFETERIES

	Cat. Esp.	Cat. 1a	Cat. 2a
NIVELL I			
Encarregat/da 1a	1.387,12 €	1.369,16 €	1.233,79 €
NIVELL II			
Encarregat/da 2a	1.314,19 €	1.277,55 €	1.186,54 €

NIVELL III			
Dependent/a	1.270,44 €	1.233,79 €	1.142,89 €
NIVELL IV			
Aj. Dependent/a	1.149,93 €	1.142,70 €	1.120,89 €
NIVELL V			
Netejadors/es	1.128,06 €	1.120,89 €	1.094,95 €
NIVELL V BIS	1.004,10 €	998,54 €	985,75 €
NIVELL VI	879,93 €	876,06 €	875,27 €

A.10.- SERVEIS EXTRAORDINARIS MARESME

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni.

Les quanties són les següents:

Quantia	CAMBRER/A O CUINER/A	RENTAPLATS
Servei diari	84,82 €	59,16 €
Servei en festiu	108,62 €	68,94 €

B) TARRAGONA

B.1 Categoria dels establiments

Categoria primera (grup A)

Hotels de 5 estrelles

Restaurants de 5 forquilles

Bars de luxe C

Cafeteries de luxe C

Sales de festa de luxe

Càmpings de luxe

Casinos de primera

Billars de primera

Salons d'esbarjo de primera

Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Bars de primera

Cafeteries de 3 tasses

Sales de festa de primera

Càmpings de primera

Casinos de segona

Billars de segona

Salons d'esbarjo de segona

Categoria tercera (grup C)

Hotels de 3 estrelles

Restaurants de 3 forquilles

Bars de segona

Cafeteries de 2 tasses

Sales de festes de segona

Càmpings de segona

Casinos de tercera

Billars de tercera

Salons d'esbarjo de tercera

Establiments de menjars ràpids

Categoria quarta (Grup D)

Hotels de 2 estrelles

Restaurants de 2 forquilles

Bars de tercera

Cafeteries d'1 tassa

Sales de festa de tercera

Càmpings de tercera

Casinos de quarta

Billars de quarta

Salons d'esbarjo de quarta

Categoria especial (Grup E)

Hotels d'1 estrella

Restaurants d'1 forquilla

Bars de quarta

Cases rurals

Albergs

Categoria especial (Grup F)
Col·lectivitats i Càtering

B.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

Nivell 1

Cap de menjador
Cap de cuina
Cap de sala
Cap de recepció
Cap de serveis tècnics
Cap administratiu
Encarregat primer de taulell
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

2n. Cap de menjador
2n. Cap de cuina
2n. Encarregat de menjador
2n. Cap de recepció
1r. Conserge de dia
Governant/a en cap

Nivell 3

Cap de sector
Comptable general
Interventor
Reboster
2n. cap de dia
Majordom de pisos
Cap de partida
Fisioterapeuta

Nivell 4

Cambrer
Cambrer/a de pisos
Subgovernant/a
Sommelier
Oficial administratiu
1r. encarregat d'office
1r. encarregat de llenceria i lavabo
Dependent de taulell
Recepcionista
Comptable
Caixer
Cuiner
Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)
Comercial
Esteticista
Massatgista

Nivell 5

Intèrpret
Encarregat d'economat
Encarregat de bodega

Tenidor de comptes clients
Mecànic
Xofers de segona
Paletes
Fusters
Electricistes
Lampistes
Socorrista
Animador turístic

Nivell 6
Cellerer
Telefonista
Conserge de nit
Auxiliar administratiu major de 21 anys
Vigilant de piscina
Ajudant d'animador

Nivell 7
Encarregat de pisos
Auxiliar administratiu menor de 21 anys
Ajudant de celler
Ajudant d'economat
Cafeter
Auxiliar de servei i neteja (col·lectivitats)
Monitor/a – cuidador de col·lectivitats

Nivell 8
Mosso d'habitacions
Vigilant de nit
Caixer de menjador
Mosso de neteja i ajudant
Cobrador
Ordenança de saló
Porter d'accés
Porter de cotxes
Mosso d'equipatges
Marmitó major de 18 anys
Cosidor/a
Sargidor/a
Planxador/a
Bugader/a
Netejadors
Calefactors
Pisciner
Jardiner
Peons
Ajudant de conserge
Ajudant de cuina
Ajudants de rebosteria
Ajudant de cafeteria
Marmitons
Netejador
Ajudant de menjador
Cambrer/a de pisos

Ascensorista
Guarda exterior
Porter de servei
Dietista titulat/da sense experiència (col·lectivitats)
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Nivell 8 bis
Treballadors/es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 9
Aspirant administratiu
Grups de 16 a 18 anys

B3) Acords

B3.1) Personal de Nivell 4 a efectes econòmics

Queda establert de comú acord que el personal del nivell 4 que no dugui almenys quatre anys de servei en la professió quedi inclòs en el nivell 6 a efectes econòmics.

B3.2) Eliminación gradual del Nivel salarial VIII

S'elimina el Nivell salarial VIII que passarà a ser el Nivell VII, realitzant-se de la següent manera:

- Per a l'any 2009: Una vegada realitzades la pujades econòmiques pactades de Conveni s'incrementaran totes les categories del Nivell VIII el 50% de la diferència amb el Nivell VII.
- Per al 2010: Una vegada realitzades les pujades econòmiques pactades de Conveni s'incrementarà definitivament la quantitat restant per a totes les categories de la diferència entre el Nivell VII i el VIII , desapareixent definitivament el Nivell VIII, i quedant només el Nivell VII.

B3.3) Bossa d'hores per a la província de Tarragona

Mentre durin les condicions pactades en aquest Annex i per als supòsits de excepcionalitat provocada per l'obertura al públic d'establiments de temporada en dates que s'anticipin a les vacances de Setmana santa en el mes d'abril o sobrepassin per al tancament per final de temporada el mes d'octubre de cada any, estaran expressament habilitades per a establir la borsa d'hores.

És per això que les empreses afectades per l'estacionalitat de la seva activitat (empreses de temporada), situades en zones d'una tradicional aflluència turística, podran establir, modificant el calendari laboral i comunicant-lo amb una antelació mínima de 14 dies als RLT. o al treballador si no hagués RLT, una borsa de seixanta hores anuals, la utilització de les quals complirà els límits i garanties establerts en l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors i no variarà en còmput anual la jornada màxima vigent.

La compensació s'efectuarà de mutu acord entre les parts afectades reduint jornades de treball o amb descansos en el transcurs de la temporada.

En qualsevol cas exclourà a les dones embarassades, menors de 18 anys, discapacitats, treballadors amb torn nocturn, contractes en formació i treballadors amb reducció de jornada per guarda legal.

Les modificacions del calendari laboral seran, prèviament a la seva publicació, comunicades als representants legals dels treballadors en l'empresa per a la seva informació a l'efecte de que puguin exercir les seves competències en aquesta matèria.

Les reduccions i excessos de jornada preestablerts en el calendari, tindran consideració d'hores ordinàries i no han d'afectar a les retribucions dels treballadors afectats per no alterar la jornada anual màxima del present Conveni col·lectiu.

B.4. TAULA DE SALARIS

NIVELLS	A	B	C	D	E	F
I	1.674,57 €	1.553,59 €	1.492,80 €	1.432,42 €	1.371,92 €	1.492,80 €
II	1.613,00 €	1.492,80 €	1.432,42 €	1.371,93 €	1.311,24 €	1.432,42 €
III	1.553,59 €	1.432,54 €	1.371,93 €	1.311,24 €	1.250,75 €	1.371,93 €
IV	1.432,35 €	1.311,24 €	1.250,75 €	1.190,14 €	1.129,62 €	1.250,75 €
V	1.366,14 €	1.239,90 €	1.176,88 €	1.113,66 €	1.053,48 €	1.180,25 €
VI	1.117,07 €	1.091,31 €	1.066,20 €	1.027,66 €	1.017,05 €	1.066,20 €
VII	1.050,66 €	1.042,44 €	1.028,74 €	1.014,92 €	1.001,35 €	1.028,74 €
VIII	1.036,67 €	1.036,67 €	1.006,08 €	966,62 €	966,62 €	1.006,08 €
VIII BIS	835,98 €	835,98 €	820,76 €	800,93 €	800,93 €	820,76 €
IX	635,11 €	635,11 €	635,11 €	635,11 €	635,11 €	635,11 €

B.5 PLUSOS

MANUTENCIO

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present Conveni es fixa en 62,82 euros mensuals

ALLOTJAMENT

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.

PLUS DE TRANSPORT

El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.

ROBA DE TREBALL

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 10,94 euros mensuals, equivalents a 131,28 euros anuals.

B.6. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CUINER:	91,27 €
AJUDANT DE CUINER :	55,18 €
CAMBRER:	67,89 €
AJUDANT DE CAMBRER :	50,34 €
COBRADOR (dia de treball)	36,17 €

C) LLEIDA

1) Per la província de Lleida s'estableix la següent regulació del descans setmanal:

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

Amb independència del que s'ha establert en el paràgraf anterior, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o pogués pactar-se entre l'empresa i la representació dels treballadors. Les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per realitzar el seu descans setmanal, al menys efectuïn aquest descans en diumenge una vegada al mes.

B) En tot cas, donades les estructures turístico-empresarials existents a la província de Lleida podran establir-se acords d'empresa amb els representants legals dels treballadors que, modificant el que s'ha establert amb caràcter general en el text anterior, garanteixin el descans setmanal mínim establert per la Llei.

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

D) 1. S'estableix que per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors podrà pactar-se l'acumulació del mig dia o dia sencer de descans setmanal previst en l'apartat 1 de l'Article 37è. de l'Estatut dels treballadors per períodes de fins a quatre setmanes.

D) 2. Si no se n'ha gaudit durant les quatre setmanes següents a l'acord, aquestes hores es retribuiran en concepte d'hores extraordinàries.

F) 1. Activitats de Temporada. S'estipula que per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors podrà acordar-se l'acumulació del mig dia o dia sencer de descans al que es refereix el punt anterior en períodes més amplis, que en cap cas podran excedir de quatre mesos, a fi i efecte d'adequar-ho a les necessitats específiques de les activitats estacionals de l'Hostaleria, en particular a les zones d'alta aflluència turística, o per facilitar que el descans és gaudeixi en el lloc de residència del treballador quan el centre de treball és trobi allunyat d'aquest.

F) 2. Mitjançant acord entre les parts, els períodes de descans que no s'hagin gaudit durant quatre mesos, es retribuiran en concepte d'hores extraordinàries.

2n.) Plus de nocturnitat. S'estableix un plus fix mensual de nocturnitat, en funció del nivell salarial, que retribuirà el treball nocturn.

S'entendrà per treball nocturn als efectes de dret a percebre el plus referit en l'apartat anterior, aquell que es realitzi entre les deu de la nit i les sis del matí.

Als treballadors que realitzin una mitjana d'entre 420 i 520 h anuals qualificades com a horari nocturn, se'ls hi abonaran aquestes com s'especifica en la següent distribució.

PLUS DE NOCTURNITAT 2008

NIVELLS	A	B	C	D
I	70,06 €	68,36 €	66,66 €	64,11 €
II	64,95 €	63,25 €	60,71 €	59,01 €
III	56,46 €	54,78 €	53,08 €	50,52 €
IV	47,12 €	47,12 €	47,12 €	47,12 €
V	46,28 €	46,28 €	46,28 €	46,28 €
V BIS	36,95 €	36,95 €	36,95 €	36,95 €

Als treballadors que realitzin anualment un nombre major o menor d'hores de les esmentades, qualificades com a nocturnes, se'ls hi abonaran aquestes com especifica l'article 42è. del vigent Conveni.

3r) 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 l'article 32è. del present Conveni, o prorratejar mensualment l'import de les mateixes, establint les següents quantitats globals mensuals:

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2008

NIVELLS	A	B	C	D
I	19,15 €	19,15 €	18,28 €	18,28 €
II	18,28 €	18,28 €	17,41 €	17,41 €
III	15,68 €	15,68 €	14,79 €	14,79 €
IV	13,93 €	13,93 €	13,93 €	13,93 €
V	13,06 €	13,06 €	13,06 €	13,06 €
V BIS	10,88 €	10,88 €	10,88 €	10,88 €
VI	9,16 €	9,16 €	9,16 €	9,16 €

4.) S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner 53,96 euros

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc. 44,38 euros

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 Catalunya i que afectin a la província de Lleida.

5) Plusos conveni

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en 34,81 euros mensual.

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.

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.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni és fixa en 10,94 euros mensuals.

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

Categoria A

Hotels de 5 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

7) Categories salarials Lleida

Nivell 1

Caps
1r. Cap menjador
1r. Encar. bàrman
1r. Encar. taulell
Cap cuina
Cap recepció
Cap sector (col·lectivitats)
Comptable general
Majordom 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. Encarg. Taulell
2n. Encarregat sala
Cap compres (col·lectivitats)
Cap de sala
Cap partida
Cap sala (col·lectivitats)
Cap sector
Enc. gral. govern
Encarreg. expl i càt. (col·lectivitats)
Encarreg. economat i celler
Encarregat sala billars
Supervisor (col·lectivitats)
Tècnic manteniment

Nivell 3

Per. qualificat
2n Conserge dia
2a. Governant/a

Bàrman
Caixer administratiu
Caixer menjador
Cambres i dependents
Cap equip (col·lectivitats)
Conserge nit
Cuiner
Encarreg. llenceria i bugaderia
Encarreg. treballs
Facturista menjador
Interventor
Oficial comptabilitat
Professor educ. física
Recepcionista
Supervisor (col·lectivitats)
Dietista amb exp. (col·lectivitats)
Comercial
Esteticista
Massatgista

Nivell 4

Per. Qualificat aux.
Caixer taulell
Calefactors
Cambrer/a de pisos
Cellerer
Massatgistes
Mecànics
Oficial 2n comptable
Paletes, pintors i fusters
Planxista
Reboster
Sommelier
Taquillers
Telefonista
Tenidor de comptes
Xofer primera
Animador turístic
Socorrista
Aux. Ser. i neteja (col·lectivitats)
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Monitor/a – cuidador de col·lectivitats

Nivell 5

Per. auxiliar
Ajud. equip (col·lectivitats)
Ajud. Recepció
Ajud. super (col·lectivitats)
Ajudant bàrman
Ajudant cafeter
Ajudant calefactor
Ajudant cambrer
Ajudant conserge
Ajudant de cuiner

Ajudant dependent
 Ajudant econ. i celler
 Ajudant manteniment
 Ajudant planxista
 Ajudant reboster
 Ajudant xofer
 Ascensorista
 Aux. Oficina
 Auxiliar neteja (col·lectivitats)
 Cafeter
 Fregador netejador
 Guarda-roba
 Marmitons
 Mosso billar
 Mosso equipatges
 Mosso habitacions
 Mosso magatzem
 Mosso neteja
 Neteja plats
 Ordenança saló
 Personal lavabo
 Personal neteja
 Pisciners
 Planxador/a, cosidor/a, bug.
 Porter accés
 Porter cotxes
 Porter serveis
 Preparador (col·lectivitats)
 Vigilant nit
 Xofer segona
 Vigilant piscina
 Ajudant animador 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

8) Taules salarials Lleida 2008

NIVELLS	A	B	C	D
I	1.462,43 €	1.375,38 €	1.312,51 €	1.275,96 €
II	1.284,07 €	1.244,17 €	1.201,28 €	1.183,88 €
III	1.146,51 €	1.101,49 €	1.065,48 €	1.035,89 €
IV	997,87 €	976,65 €	968,14 €	963,38 €
V	937,59 €	937,59 €	937,59 €	937,59 €
V BIS	759,23 €	759,23 €	759,23 €	759,23 €
VI	683,67 €	683,67 €	600,00 €	600,00 €

D) GIRONA

D.1 Categoria dels establiments

Les categories dels establiments són les que contempla l'annex A corresponents a Barcelona, tret de la categoria primera (Grup A), que queda subdividida en dos i els càmpings:

Categoria Ai

Hotels de 5 estrelles

Hotels de luxe

Restaurants de 5 forquilles

Cafès-Bars especials A

Sales de festa i discoteques de luxe

Categoria A

Hotels de 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Cafès-Bars especials B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te

Casinos de 1a

Càmpings de luxe i de 1a

Categoria B

Càmpings de 2a

Categoria C

Càmpings de 3a

D.2.1. Classificació per nivells retributius de les categories professionals

	CATEGORIES DE L' ALEH	CATEGORIES DE GIRONA
--	-----------------------	----------------------

NIVELL 1

1	Cap de recepció	Cap de recepció
		Cap de casinos
	Cap d'administració	Comptable general
	Cap comercial	Cap de contractació i reserves
	Cap de cuina	Cap de cuina
	Cap de restaurant o sala	Cap de menjador
		Cap de sala

NIVELL 2

2	2n Cap de recepció	2n Cap de recepció
		2n Cap de casinos
	Primer/a conserge	Primer/a conserge dia

Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de cuina
	Cap de fondes
Cap de "catering"	
Cap d'operacions de "catering"	
Segon/a Cap de restaurant o sala	Segon/a cap de menjador
	Segon/a cap de sala
Gerent de centre	
Encarregat/da general	Encarregat/da general o governant/a

NIVELL 3

3	Recepcionista	Recepcionista
	Administratiu/va	Comptable general restaurant
		Comptable sales festa i bars americans
		Comptable o interventor
		Tenidor ctes. clients
	Comercial	Comercial
	Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals	
	Cap de partida	Cap de partida
	Cap de restaurant o sala	1r. Encarregat/da mostrador (Cap de barra)
	Segon/a cap de restaurant o sala	2n Encarregat/da mostrador (2n Cap de barra)
	Cap de sector	Cap de sector
	Encarregat/da de secció	2n. Governant/a
	Cap de serveis de "catering"	
Responsable de servei		
Tècnic/a de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Fisioterapeuta	

NIVELL 4

4	Primer/a conserge	Segon/a Conserge
	Conserge	Oficial/a 1a. casinos
	Administratiu/va	Caixer/a
	Ajudant Administratiu/va	Auxiliar oficina més de 18 anys
		Facturista sales festes
		Facturista menjador
		Caixer/a menjador restaurant
	Telefonista	Telefonista
	Cuiner/a	Cuiner/a
	Reboster/a	Reboster/a
	Encarregat/da d' economats	Encarregat/da d' economats
	Cap de sala de "catering"	
	Cambrer/a	Dependent/a 1a
		Cambrer/a
		Caixer/a cambrer/a
		Cafeter
	Bàrman/Barwoman	Bàrman/Barwoman
Sommelier	Sommelier	
Supervisor/a de "catering"		

Supervisor/a de col·lectivitats	
Encarregat/da de secció	Majordom pisos
	Encarregat/da bugaderia
	Encarregat/da llenceria
Encarregat/da de manteniment i serveis auxiliars	Encarregat/da treballs
Encarregat de manteniment i serveis tècnics de "catering"; o de flota; o d'instal·lacions i edificis	
Encarregat/da de secció	Encarregat sala billars
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Mecànic calefactor
Especialista de manteniment i serveis tècnics de "catering"; o de flota; o d'instal·lacions d'edificis)	
Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	
Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Dietista, un any d' experiència
Especialista de Servei (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Animador/a turístic/a
	Taquiller
	Socorrista
	Esteticista - Massatgista
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Paletes, Fusters, Electricistes i Lampistes

NIVELL 5

5	Ajudant de Recepció i/o Consergeria	Ajudant conserge més 18 anys
	Auxiliar de recepció i consergeria	Vigilant nit
		Ordenança saló
		Porter/a accessos
		Porter/a cotxes
		Porter/a serveis
		Mosso equipatges
		Ascensorista
	Encarregat/da d' economat	Bodeguer/a
	Ajudant de cuina	Ajudant cuiner/a
		Ajudant safareig
	Ajudant de cambrer/a	Ajudant cambrer/a
		Ajudant cafeteria
	Preparador/a muntador/a de "catering"	
	Conductor/a d' equip de "catering"	
	Ajudant d' equip de "catering"	

Preparador/a de restauració moderna	
Auxiliar de pisos i neteja	Mosso habitacions
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Xofer
	Pintors
	Jardiner/a o Manteniment piscines
Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Ajudant paleta
	Ajudant lampista, fuster, electricista
	Ajudant calefactor més de 18 anys
	Ajudant billars més de 18 anys
Tècnic de Serveis (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	
Especialista de Serveis (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassagista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Ajudant animador/a
	Controlador/a d'accessos discoteca, sales de festa i espectacles
Auxiliar de serveis (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant de piscines

NIVELL 6

6	Auxiliar de cuina	Marmitons - "Pinches"
		Auxiliars de cuina
	Auxiliar de preparació / muntatge de "catering"	
	Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de buffet o "Buffetista"
	Monitor/a o cuidador/a de col·lectivitats	Monitor - cuidador col·lectivitats
	Auxiliar de col·lectivitats	ASL

NIVELL 7

7	Auxiliar de recepció i consergeria	Grums més de 18 anys
	Ajudant d'economat	Ajudant d'economat
	Auxiliar de cuina	Rentaplats
		Marmitons "Pinches" més de 18 anys
	Cambrer/a de pisos	Cambrer/a de pisos
		Costurera/es
		Sargidors/es
	Auxiliar de pisos i neteja	Planxadors/es – bugader/a
Netejador/a – Fregador/a		

NIVELL 7 BIS

(ANTERIOR IV BIS)

--	--

NIVELL 8 (MENORS DE 18 ANYS)

8	Grups fins 18 anys
	Marmitons "Pinches" fins 18 anys

D) GIRONA**D.2.2 TAULA DE SALARIS**

NIVELL	Ai	A	B	C	D	E
I	1.525,93 €	1.350,44 €	1.316,84 €	1.280,18 €	1.280,18 €	1.316,84 €
II	1.387,88 €	1.261,09 €	1.248,72 €	1.167,98 €	1.156,18 €	1.248,72 €
III	1.252,75 €	1.198,69 €	1.180,60 €	1.125,65 €	1.125,65 €	1.175,84 €
IV	1.171,62 €	1.125,47 €	1.098,97 €	1.045,08 €	1.037,45 €	1.094,95 €
V	1.075,67 €	1.056,36 €	1.010,66 €	1.010,66 €	1.010,66 €	1.010,66 €
VI	998,75 €	998,75 €	998,75 €	979,65 €	979,65 €	998,75 €
VII	947,69 €	947,69 €	947,69 €	947,69 €	947,69 €	947,69 €
VII Bis (ant.IV B)	779,93 €	779,93 €	779,93 €	779,93 €	779,93 €	779,93 €
VIII (menor.18 anys)	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €

D.3. PLUSOS**MANUTENCIÓ**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present conveni es fixa en 35,75 euros mensuals.

ALLOTJAMENT

El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.

PLUS DE TRANSPORT

El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

ROBA DE TREBALL

La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 10,94 euros mensuals, equivalents a 131,28 euros anuals.

D.4. SERVEIS EXTRAORDINARIS

Quantia:

	CAMBRER/A O CUINER/A	RENTAPLATS
Servei Diari	71,17 €	59,28 €
Servei en Festius	81,06 €	69,06 €

D.5. Règim transitori

Els treballadors incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat de mostrador (cap de barra), caixer de menjador restaurant, reboster i barman dels establiments inclosos en les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.

E) COL·LECTIVITATS

1. Mobilitat

Tot treballador tindrà dret al lloc de treball habitual. Així i tot, la mobilitat podrà donar-se per cada un dels següents motius:

- a) A petició del treballador.
- b) Para cobrir necessitats urgents o peremptòries tal com malaltia, accident, permisos de poca durada, vacances. En aquest supòsit el trasllat tindrà la durada de la causa que hagi motivat el mateix, sense que en cap cas pugui arribar als tres mesos.
- c) A petició escrita del client o per causes organitzatives es podrà traslladar indefinidament.
- d) També es podrà traslladar indefinidament per la disminució de l'activitat o per causes econòmiques en el centre.

En els supòsits c) i d), en cas d'objecció a l'esmentat trasllat per part del treballador, es sol·licitarà l'acord del Comitè d'empresa o delegats de personal amb caràcter previ al trasllat. Transcorregudes 24 hores sense obtenir-se l'acord, l'empresa procedirà a actuar. Si decidís el trasllat, aquest serà efectiu a les 24 hores de la sol·licitud de l'acord al Comitè o delegats.

El treballador que hagi estat mogut per les causes previstes en els supòsits c) i d), no podrà ser traslladat novament fins que hagi transcorregut un termini de set mesos.

En els supòsits b), c) i d), el treballador traslladat tindrà dret a l'abonament del major import que puguin suposar les despeses de transport públic, llevat que es posi un mitjà de transport per part de l'empresa.

Si no hi ha transport públic o privat i el treballador ha d'utilitzar el seu propi vehicle, se li abonaran 0,27 euros, des del seu domicili fins al centre de treball, si no es pacten noves condicions per al trasllat. Aquesta quantitat no tindrà caràcter revisable. El major temps que s'inverteixi en el trasllat es computarà com a jornada laboral. Els trasllats, així com els motius que els originin, seran comunicats per escrit en tots els casos al treballador/a, i en els supòsits en que aquells siguin indefinits, necessàriament al president del Comitè d'empresa o al secretari del mateix.

Els representants legals dels treballadors tindran dret preferent en aquests cas a la permanència en el seu lloc de treball.

2. Encarregat de centre

En el cas que pel tipus de centre, la seva grandària o qualsevol altra circumstància no hi hagués encarregat o cap de cuina responsable d'aquest, la persona en la qual l'empresa delegui l'esmentada funció percebrà una prima com a responsable de centre, de 125,81 euros al mes, qualsevol que sigui la seva categoria professional o el seu nivell salarial. Aquest complement no serà absorbible ni compensable.

El complement esmentat es farà efectiu si porta a terme les funcions mencionades, és a dir, si pel fet de ser-ne rellevat del mateix, passa a un altre centre en el qual ja hi hagi un responsable, deixi temporal o definitivament d'exercir el càrrec, deixarà igualment de percebre el complement, el qual passarà automàticament a la persona que el substitueixi com a responsable del centre.

3. Característiques específiques del Sector de col·lectivitats

En virtut de l'acord arribat per la Comissió constituïda a l'efecte, queda inclosa la categoria de MONITOR/A-CUIDADOR/A DE COL·LECTIVITATS enquadrat en el Grup Professional III, i, en els següents nivells salarials del present Conveni

Nivell IV a Barcelona

Nivell IV a Girona a la banda salarial equivalent a la ASL

Nivell IV a Lleida

Nivell VII a Tarragona

Es mantindrà el nivell V bis de Barcelona o l'equivalent en cada província per la categoria de Monitor, d'acord amb el que estableix l'article 22 del Conveni.

La precitada categoria té assignada les funcions que segueixen:

Participar en els treballs i tasques pròpies i necessàries per la cura, atenció i entreteniment d'un col·lectiu de persones.

La seva responsabilitat suposa la presència física durant el temps de prestació del servei, amb independència del lloc de execució del seu lloc de treball: menjador escolar, autobús escolar o discrecional, centre d'entreteniment, parcs recreatius.

Complir les normes generals i les instruccions rebudes de la Direcció del Centre, amb subjecció a les normes i requisits establerts per l'Autoritat Educativa, Sanitària o qualsevol altra amb competència de la matèria, vetllant pel manteniment de l'ordre en els llocs en els que executi el seu treball.

Informar immediatament de qualsevol incidència que es produeixi al seu immediat superior i al Director del Centre quant així s'estableixi.

A més de les aquí exposades amb caràcter general, les que a continuació es descriuen, segons el lloc de execució del lloc de treball.

De menjador o àrees d'entreteniment:

Assistir i ajudar als comensals a tallar i pelar els aliments.

Tindre coneixements bàsics de primers auxilis, normativa tècnica-sanitària, condicions higiènico-sanitàries d'aliments, begudes i conservació d'aquestes.

Tenir coneixements bàsics per a poder orientar en l'educació per a la salut, l'adquisició d'hàbits socials, educació per a la convivència i educació per a l'oci i el temps lliure, així com d'altres activitats educatives.

Col·laborar en el servei d'hostaleria.

En els supòsits que existeixin requisits establerts amb l'Administració Centre i/o Autònoma i aquests fossin obligatoris, hauran d'estar en possessió dels mateixos.

D'autobús:

Exercir la vigilància sobre els passatgers de l'interior dels transports escolars o d'oci durant el trajecte així com en les operacions d'accés i sortida del vehicle. Cuidant-se de que es trobin correctament ubicats i asseguts en els seus respectius seients. De que es faci ús del cinturó en els supòsits que fos obligatori o aconsellable. D'atendre les necessitats que poguessin requerir, així com, en el seu cas, de la recollida i acompanyament dels passatgers des de i fins l'interior dels llocs de destí.

Les festes no recuperables contemplades en l'article 32è. del Conveni tindran una regulació específica per a monitors, de manera que quant els monitors/res les treballin, tindran dret a gaudir-les en una altra data i l'empresa haurà d'abonar el 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si l'hagués o la compensació que prevegi el nou conveni d'Hostaleria. En cap cas generaran aquest dret quan coincideixi amb el descans setmanal.

b) Festes no recuperables per la resta del sector de col·lectivitats

Sense perjudici del compliment de la jornada en còmput anual o de la part proporcional d'aquesta corresponent al període d'alta en l'empresa, les festes no recuperables que coincideixin amb períodes de vacances quedaran absorbides fins una festa pr cada període de vacances, amb un màxim de dos períodes, pels treballadors fixos-discontinus de centres escolars i centres de temps lliure, en un màxim de tres períodes de vacances.

A partir de la signatura del present Conveni, els dies d'absorció esmentats en el paràgraf anterior s'aplicaran exclusivament als treballadors/es fixos-discontinus de centres escolars i centres de temps lliure. Per la resta de personal que no sigui fix-discontinu s'aplicarà el que estipula l'article 32 del present Conveni als efectes de l'absorció de la festa en període vacacional (1 dia).

Pel que no es preveu en aquest apartat respecte de les festes no recuperables, s'estarà al que disposa l'article 32è. del text general del Conveni.

c) Es consideraran treballadors fixos-discontinus de caràcter no periòdic els que prestin serveis en escoles, col·legis i centres d'ensenyament o de temps lliure donat que tant l'inici com el final de la prestació del servei varia en funció de les necessitats dels centres i de les subvencions del menjador i, per tant, son de data incerta. En els serveis que es prestin en centres d'ensenyament o de temps

lliure, si s'utilitza la modalitat de fixe-discontinuu indefinit, es considerarà enquadrat en l'article 15.8 de l'E.T., donat que aquesta activitat no es repetirà en certes dates, al dependre de factors externs, ja que és el client el que determina en cada curs, com i quant es realitza el servei i quants treballadors el realitzen.

4. Subrogació per canvi de titular o absorció per la contractant del servei o de la concessió.

En aquests casos, el nou titular estarà obligat a subrogar-se en els drets i les obligacions de l'anterior vers els seus treballadors.

L'empresa que plegui en la prestació del servei informarà als treballadors a subrogar de la raó social del nou titular, si en tingués coneixement.

En el moment d'efectuar la subrogació el cessant lliurarà una liquidació individual per subrogació a cada un dels subrogats.

En el cas que el treballador tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa entrant permetrà al seu gaudiment, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.

L'empresa sortint abonarà a la entrant les vacances pendents de gaudir pels treballadors subrogats.

El nou titular no tindrà la obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador que no hagi prestat els seus serveis en el centre de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors al acabament de l'anterior contracta, servei o titularitat, llevat que el contracte de prestació de servei subscrit per l'empresa sortint sigui inferior a quatre mesos, en el cas del qual es sumarà el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.

En el cas que per baixa, absències, excedències, etc., el treballador hagués estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari els subrogaran ambdós en les mateixes condicions, és a dir, que una vegada resolta la causa que va originar la substitució, l'interí serà donat de baixa definitivament a l'empresa.

Si en el centre de treball prestessin els seus serveis treballadors amb contracte fix discontinuu, els quatre mesos a que es refereix l'apartat anterior, seran els immediatament anteriors a la suspensió del seus respectius contractes per l'acabament de la temporada anterior.

S'entendrà com a temps de servei als períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.

El nou titular del servei tampoc tindrà l'obligació de subrogar-se en les modificacions contractuals, salarials i socials efectuades per l'anterior empresa en els últims quatre mesos que no estan prou justificades.

Sense perjudici del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa sortint, en un termini de set dies des de que tingués coneixement de l'acabament del seu servei i, en tot cas, abans de traspasar el servei, lliurarà a l'empresa entrant o a l'empresa que anés a fer-se càrrec del servei, un document en el que es recolliran les següents dades:

Número de treballadors en plantilla amb identificació del tipus de contracte.

Llistat de treballadors amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, en situació d'incapacitat temporal, excedència, invalidesa provisional.

Pactes existents propis i subrogats.

Jornada setmanal i horari de treball pactat amb cada treballador així com qualsevol modificació efectuada en els sis últims mesos amb la justificació de la mateixa.

Salaris pactats superiors al Conveni i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims sis mesos.

Calendari de vacances.

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat social.

Al document s'acompanyaran les fotocòpies següents:

Llibre de visites del centre.

Llibre de Matrícula del centre.

Fulles de salari dels últims sis mesos.

Rebut de liquidació de parts proporcionals.

De cada treballador temporal que es traspassi es facilitarà, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal si n'hi hagués, així com quitances, altes i baixes a la Seguretat social entre contractes.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

A l'empresa que incompleixi l'establert en el paràgraf anterior, li parará el perjudici que hagués lloc en dret.

L'empresa sortint informará al nou titular de tots els assumptes laborals pendents d'organismes oficials.

El personal que ha de ser subrogat, quan sigui adient acurar o suplir la informació de l'empresa sortint, facilitarà al nou titular, abans que es procedeixi a la seva subrogació, la documentació necessària a l'efecte, si la tingués.

Si hi ha en la plantilla afectada impagats, descoberts o irregularitats en salaris generats per l'empresa sortint o anteriors, els treballadors seran igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici de la responsabilitat solidària d'ambdues empreses.

En el cas d'existir deutes a la Seguretat social per descoberts o per diferències salarials generats per l'empresa sortint, ambdues empreses respondran solidàriament d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Tanmateix, l'empresa infractora respondrà per la totalitat dels perjudicis ocasionats per l'incompliment.

Si escaigués el pagament d'un premi de vinculació dels que preveu l'article 37è. d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa que assumeixi el pagament podrà reclamar a les empreses anteriors el pagament de la part proporcional que els correspongui, i aquestes empreses hauran d'assumir-lo.

Si el client decideix unilateralment tancar o autogestionar el servei de cuina i menjador, cafeteria, etc., de manera provisional o definitiva, l'empresa de col·lectivitats que estigui donant el servei no haurà d'assumir el personal adscrit al servei esmentat, perquè com que no hi ha continuador de l'activitat opera la reversió de la titularitat prevista a l'article 44 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

Igualment operarà la revisió de la titularitat quan el contractant del servei o de la concessió contracti un servei de càtering o de menjars transportats que no requereixi personal en el centre. Si aquest servei requereix personal en el centre, escaurà la subrogació.

No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu de fins segon a grau de consanguinitat i afinitat amb l'empresari sortint o que tingui qualsevol càrrec executiu a l'empresa sortint.

**F. ADECUACIÓ DELS GRUPS I CATEGORIES DEL CONVENI D'HOSTALERIA DE CATALUNYA A LES ÀREES FUNCIONALS DEL III
ACORD LABORAL D'ÀMBIT ESTATAL PER AL SECTOR DE LA HOSTALERIA**

AREA FUNCIONAL

PRIMERA:

*(Recepció, Consergeria, Relaciones Publicques,
Administració i Gestió)*

GRUP PROFESSIONAL 1

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat.	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cap de Recepció	Cap de Recepció Cap de Casinos	Cap de Recepció	Cap de Recepció	Cap Recepció	Cap de Recepció Cap de Casinos
Segon Cap de Recepció	Segon/a Cap de Recepció 2n Cap de Casinos	Segon cap de Recepció	2n Cap de Recepció	2n Cap de Recepció	2n Cap de Recepció 2n Cap Casinos
Cap de Administració	Cap d'Administració Cap de Personal Cap de Secció d'Administració (Col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats (*)	Comptables generales Cap de Secció d' Administració (Col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats	Cap Administratiu Comptable general	Comptable general Cap Compres (Col·lectivitats)	Comptable General
Primer Conserge	Primer Conserge 2n Conserge	Primer Conserge dia Segon Conserge de dia	1r. Conserge de dia 2n Cap de dia	1r. Conserge dia 2n Conserge dia	1r Conserge Dia 2n Conserge
Cap Comercial	Director/a Comercial Cap Contractació i Reserves Encarregat/da de Reserves	Cap de contractació i Reserves	Cap de contractació i Reserves	Cap de contractació i Reserves	Cap de Contractació i Reserves

GRUP PROFESSIONAL 2

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista
Conserge	Conserge	Conserge de nit	Conserge de nit	Conserge nit	Oficial 1r Casinos (*) Oficial 2n Casinos (*)
Administratiu/a	Oficial Administratiu	Oficial de comptabilitat	Interventor	Oficial comptabilitat	Comptable Gral. Rest.

	Oficial de comptabilitat Oficial de 2a de comptabilitat Oficial de 1a de Casinos Oficial de 2a de Casinos Secretària/ - de Direcció Programador d'Informàtica (Col·lectivitats) Operador d'Informàtica Caixer/a Administratiu Comptable Caixer Facturista	Interventor Secretària de direcció (Col·lectivitats) Tenedor comptes corrents clients Programador d'informàtica (Col·lectivitats) Caixer Administratiu Operador informàtica (Col·lectivitats) Oficial segona comptabilitat i administració	Oficial Administratiu Comptable Caixer Tenedor de comptes clientes	Interventor Caixer Administratiu Oficial 2 Comptable Tenedor de comptes	Comptabl. Sales Festa i Bars Americans Comptable o interventor Tenedor Comptes Client Caixer
Relacions Públiques	Relaciones Públicas				
Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial
Tècnic de Prevenció	Tècnic de Prevenció				

GRUP PROFESSIONAL 3

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ajud./a. de Recepció. i Consergeria.	Ajudant/a Recepció Intèrpret Ajudant/a Conserge	Ajudant de Recepció Ajudant Conserge Grup A Ajudant de Conserge Grups B, C y D	Ajudant de Conserge Intèrpret	Ajudant Conserge Ajud. Recepció	Ajudant Conserge més 18 anys
Ajudant/a Administratiu	Auxiliar Administratiu Auxiliar de Comptable Aspirant/a Administratiu	Auxiliar d'oficina Aspirant Administratiu (Col·lectivitats) Caixer de menjador Caixer de mostrador Facturista menjador	Caixer menjador Auxiliar Administratiu major de 21 anys Auxiliar Administratiu menor de 21 anys Aspirant Administratiu	Caixer de menjador Aux. oficina Facturista menjador Caixer mostrador	Aux.Ofic. més 18 anys Facturista Sales Festes Facturista Menjador Caixer Menjador Rest
Telefonista/o	Telefonista/o	Telefonista de 1a Telefonista de segona	Telefonista	Telefonista	Telefonista 1r Telefonista 2n

GRUP PROFESSIONAL 4

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Recepció i Consergeria	Mosso/a d'Equipatges Porters	Porter d'accés Porter de serveis Porter de cotxes	Cobrador Porter de servei Porter d'accés	Porter accés Porter cotxes Porter serveis	Vig. Nit Casinos Vigilant Nit Ordenança Saló

	Vigilant Garatgista Taquiller Ascensorista Ordenança Grum	Mosso de equipatges Ordenança de saló Vigilant de nit Ascensorista Taquiller Grum major de 18 anys Grum de 16 i 17 anys	Porter de cotxes Mosso de equipatges Ordenança de saló Vigilant de nit Ascensorista Guarda exterior Grum de 16 a 18 anys	Mosso equipatges Ascensorista Ordenança saló Vigilant nit Taquillers Grum menors 18 anys	Porter Accessos Porter Cotxes Porter Serveis Mosso Equipatges Ascensorista Taquiller Grum més 18 anys Grum fins a 18 anys
--	--	---	--	---	--

AREA FUNCIONAL

SEGONA:

(Cuina i Economat)

GRUP PROFESSIONAL 5

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cap de Cuina	Cap de Cuina	Cap de cuina	Cap de cuina	Cap cuina	Cap de Cuina
2n Cap de Cuina	2n Cap de Cuina	Segon cap de cuina	2 Cap de cuina	2n Cap de cuina	2n Cap Cuina Cap de fondes
Cap de Càtering	Cap de Càtering				

GRUP PROFESSIONAL 6

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cap de Partida	Cap de Partida Cap de Rebosteria	Cap de partida	Cap de partida	Cap partida	Cap Partida
Cuiner/a	Cuiner/a	Cuiner/a	Cuiner	Cuiner	Cuiner
Reboster/a	Reboster/a	Reboster Reboster (oficial)	Reboster	Reboster	Reboster
Encarregat/da de Economat	Encarregat/da de Economat Bodeguer	Encarregat d'economats i bodegues Bodeguer(*)	Encarregat d'economat Encarregat de bodega Bodeguer(*)	Encarreg. Economat i bodega Bodeguer(*)	Encarreg. Economats Bodeguer(*)

GRUP PROFESSIONAL 7

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ajudant/a d'Economat	Ajudant/a d'Economat i bodega	Ajudant d'economat	Ajudant de bodega	Ajudant econ. i bodega	Ajudant Economat

	Mosso de Magatzem	Mosso de magatzem	Ajudant de economat	Mosso magatzem	
Ajudant/a de Cuina	Ajudant/a de Cuina Ajudant/a de Reboster	Ajudant Cuiner	Ajudant de cuina Ajudant de rebosteria	Ajudant de Cuiner Ajudant reboster	Ajudant Cuiner Ajudant Reboster

GRUP PROFESSIONAL 8

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Cuina	Encarregat/da d'argenteria Auxiliar de cuina (marmitó, fregador, netejador, argenter...) Ajudant/a de Planxista Marmitó	Fregador y netejador Personal d'argenteria Marmitons Marmitó major de 18 anys Marmitó de 16 i 17 anys	Marmitó Fregador Marmitó major de 18 anys	Ajudant planxista Marmitons Rentaplats Marmitons. Marmitons menors 18	Marmitons "Pinches" Rentaplats Marmitons més 18 anys Marmitons fins a 18 anys

AREA FUNCIONAL

TERCERA:

Restaurant, bar i similars; Pista per Càtering)

GRUP PROFESSIONAL 9

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cap de Restaurant o Sala	Cap de Menjador o Sala Primer Encarregat de Barman Primer Encarregat de Mostrador	Primer cap de menjador Cap de sala Primer Encarregat de mostrador Primer Encarregat de barman	Cap de menjador Cap de sala Encarregat primer de mostrador	1r. Cap menjador 1r. Encarregat barman 1r. Encarregat mostrador Cap de sala	Cap de Menjador Cap de Sala 1er Encarreg. Mostrador
Cap d'Operacions de Càtering		Cap d'operacions (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	Segon cap de sala Segon cap de menjador Segon Encarregat de mostrador Segon Encarregat de barman Majordom de pisos	2n Cap de menjador 2n Encarregat de menjador	2n Cap de menjador 2n Encarregat mostrador 2n Encarregat sala	2n Cap Menjador 2n Encarreg. Mostrador 2n Cap Sala
Gerent de Centre	Gerent de Centre				

GRUP PROFESSIONAL 10

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
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 de sector Cap de sector de explotacions de Col·lectivitats Cap de sector de autopistes (Col·lectivitats) Encarregat de explotació de Col·lectivitats Encarregat de 2a (Col·lectivitats) Encarregat d'explotació autopistes (Col·lectivitats)	Cap de sector	Cap sector (Col·lectivitats) Cap sala (Col·lectivitats) Cap sector Cap equip (Col·lectivitats)	Cap Sector
Cap de Sala de Càtering	Cap de Sala de Càtering	Cap de sala (càtering)		Encarreg. expl i Cat. (Col·lectivitats) *	
Cambrer/a	Cambrer/a Dependent/a de Primera Cafeter Dependent de Mostrador Planxista (servei de mostrador) Planxista	Cambrer Dependent Cafeter Planxista Dependent d'autoservei	Cambrer Dependent de mostrador Cafeter	Cambres i dependents Cafeter Planxista	Dependent 1r Cambrer Caixer Cambrer Cafeter
Barman	Barman	Barman		Barman	Barman
Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier
Supervisor de Càtering	Supervisor (Càtering)	Supervisor (Càtering) Cap d'equip Càtering			
Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor d'explotacions de Col·lectivitats		Supervisor (Col·lectivitats)	

GRUP PROFESSIONAL 11

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant de cambrer	Ajudant de menjador	Ajudant cambrer	Depend. 2n Sots-cam.

	Ajudant/a de Planxista Ajudant de cafeter Dependent/a de Segona Ajudant/a de Dependent Ajudant/a de Barman	Ajudant de barman Ajudant dependent Dependent de segona Ajudant de cafeter Ajudant de planxista	Ajudant de cafeter	Ajudant dependent Ajudant barman Ajudant cafeter	Ajudant cambrer Ajudant Cafeter
Preparador/a o Montador de Càtering	Preparadores/as	Preparador (Càtering)		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	Ajudant de supervisor (càtering) Ajudant d'equip (càtering)		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	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Col·lectivitats	Auxiliar de Servei i Neteja (Col·lectivitats)	Auxiliar de servei i neteja (Col·lectivitats)	Auxiliar de servei i neteja (Col·lectivitats)	Aux. Ser. i Neteja (Col·lectivitats)	ASL
Auxiliar de Preparació/Montatge Càtering	Auxiliar de Preparació/Montatge 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	Monitor/a – cuidador de Col·lectivitats	Monitor/a – cuidador de Col·lectivitats	Monitor/a cuidador col·lectivitats

AREA FUNCIONAL

CUARTA:

(Pisos i Neteja)

GRUP PROFESSIONAL 13

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Encarregat/da General	Governanta/-	Encarregat/a general o governant/a	Governant/a cap	Enc. gral. govern	Encarregat General o Governanta
Encarregat/da de Secció	Sots-governanta/- Encarregada/t de Llenceria Encarregat/a d'Office	2a Governant/a o sots-governant/a Encarregat de bugaderia o safareig	Encarregat de pisos Sots-governant/a Majordom de pisos 1r. Encarregat' d'office 1r. Encarregat de Llenceria i lavabo	Majordom pisos 2a Governant/a Encarreg. llenceria i bugaderia	Majordom pisos 2n Governant Encarregat Safareig Encarregat Llenceria

GRUP PROFESSIONAL 14

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de Pisos Llencera/o , Bugadera/-	Cambrer/a de pisos Cambrer/a de pisos (zona Maresme Cosidor/a, bugader/a, planxador/a	Cambrer/a de pisos Cosidor/a Sargidor/a Planxador/a Bugader/a	Cambrer/a de pisos Planxador/a, cosidor/a, bugader/a	Cambrer de Pisos Cosidors Sargidors Planxador-Bugaders

GRUP PROFESSIONAL 15

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Pisos i Neteja	Netejadora/a Mosso d'Habitacions Mosso de Neteja Auxiliar de Llenceria i bugaderia Personal de Lavabos Guarda-roba	Mosso de neteja Mosso d'habitacions Guarda-roba Persona de lavabos Personal de neteja Fregador i netejador	Mosso d'habitacions Mosso de neteja i valet Netejadors	Mosso habitacions Mosso neteja Guarda-roba Personal lavabo Personal neteja Fregador netejador	Mosso Habitacions Netejadors-fregadors

AREA FUNCIONAL

QUINTA

(Serveis Manteniment i Serveis Auxiliars)

GRUP PROFESSIONAL 16

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Cap de Serveis de Càtering	<i>Cap de Serveis de Càtering</i>				

GRUP PROFESSIONAL 17

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Encarregat/a de Mant. i Serveis auxiliars	Encarregat de Treballs	Encarregat de treballs	Cap de serveis tècnics	Encarregat Treballs	Encarregat Treballs
Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	<i>Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis</i>				
Encarregat/a de Secció	<i>Encarregat/a de Secció</i>	Encarregat de sales (billars)		Encarregat sala billars	Encarreg. Sala Billars

GRUP PROFESSIONAL 18

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Especialista de Mant. i Serveis	Oficial de Manteniment Pisciner Paleta Llauner Lampista Electricista Fuster Pintor/a Jardiner/a Xofer Conductor/a Mecànic Calefactor	Tècnic de manteniment Pisciner Xofer de 1a Xofer de 2a Mecànic Paleta, pintor i fuster Calefactor Oficial manteniment (Col·lectivitats)	Mecànic Xofer de 2a Paletes Fusters Electricistes Lampistes Calefactores Pisciners Jardiners	Tècnic manteniment Calefactores Mecànics Paletes, pintors i fusters Xofer primera Pisciners Xofer segona	Mecànic Calefactor Xofer 1a Paletes, Electricista i Lampistes Jardiner Casinos Pintors Fusters, Electr. Jardiner o Pisciner
Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions d'Edificis	<i>Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering: de flota i d'instal·lacions d'Edificis</i>				

GRUP PROFESSIONAL 19

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Manteniment Serveis	Ajudant de Manteniment Mosso de Billar o Saló recreatiu	Ajudant de manteniment Ajudant de calefactor Ajudant de xofer Mosso de billar	Peons	Ajudant manteniment Ajudant calefactor Ajudant xofer Mosso billar	Ajudant Paleta Ajudant Lampista Ajudant Calefactor més de 18 anys Mosso Billar Ajudant Billars més de 18 anys

AREA FUNCIONAL**SEXTA****(Serveis Complementarios)****GRUP PROFESSIONAL 20**

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Responsable de Servei	Responsable de Servei				

GRUP PROFESSIONAL 21

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Tècnic de Server (fisioterapeuta, dietista i altres/as titulat/des en Ciències de la Salut	Fisioterapeuta Professor d'Educació Física Dietista	Professor d'educació física Fisioterapeuta Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (Col·lectivitats) Dietista titulat/da sense experiència (Col·lectivitats)	Fisioterapeuta Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (Col·lectivitats) Dietista titulat/da sense experiència (Col·lectivitats)	Professor educ. Física Fisioterapeuta Dietista amb exp. (Col·lectivitats) Dietista sense experiència	Fisioterapeuta Dietista, un any exp. Dietista sense exper

GRUP PROFESSIONAL 22

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	CATEGORIES DE L'A. L.
Especialista de	Massatgista	Massatgista	Esteticista	Animador turístic	Animador tur.

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)	Esteticista Socorrista Animador Ajudant d'animador Intèrpret Controlador accessos discoteca o sales de festa	Socorrista Animador turístic Esteticista Ajudant d'animador Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles	Massatgista Intèrpret Socorrista Animador turístic Ajudant d'animador Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles	Massatgista Esteticista Socorrista Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles Ajudant animador turístic	Socorrista Esteticista / Massatgista Ajudant animador Controlador d'Accessos de disco., sales de festa i espec.
--	---	---	--	--	--

GRUP PROFESSIONAL 23

CATEGORIES DE L'A. L.	CATEGORIES Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	CATEGORIES DE L'A. L.
Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Guarda d'exterior Vigilant de piscina	Vigilant de piscina	Vigilant de piscina	Vigilant piscina	Vigilant de pisc.

