

**CONVENIO COLECTIVO**  
**PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA Y**  
**TURISMO DE CATALUÑA**

**Vigencia desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011**

## **Capítulo 1**                    **Determinación de las partes**

Artículo 1 Determinación de las partes

## **Capítulo 2**                    **Ámbito de aplicación**

Artículo 2 Ámbito funcional

Artículo 3 Ámbito territorial

Artículo 4 Ámbito personal

Artículo 5 Ámbito temporal

## **Capítulo 3**                    **Cláusulas generales**

Artículo 6 Prelación de normas y derecho supletorio

Artículo 7 Compensación y absorción

Artículo 8 Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

Artículo 9 Vinculación a la totalidad

Artículo 10 Publicidad

Artículo 11 Comisión paritaria y conflictos colectivos

## **Capítulo 4**                    **Organización del trabajo**

Artículo 12 Organización del trabajo

Artículo 13 Movilidad funcional

## **Capítulo 5**                    **Clasificación del personal en grupos profesionales**

Artículo 14 Clasificación en grupos profesionales

Artículo 15 Adaptación de los grupos profesionales

## **Capítulo 6**                    **Ingresos, periodos de prueba, ceses**

Artículo 16 Ingresos en la empresa

Artículo 17 Períodos de prueba

Artículo 18 Dimisión y término de preaviso

Artículo 19 Ascensos

Artículo 20 Excedencias

## **Capítulo 7**                    **Contratación**

Artículo 21 Contratos formativos

Artículo 22 Contratación de primer empleo en el sector

Artículo 23 Contratos de fijos-discontinuos.

Artículo 24 Contratos a tiempo parcial

Artículo 25 Contratos de duración determinada

Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida. Contratación de trabajadores minusválidos

Artículo 27 Finalización de contrato

## **Capítulo 8**                    **Tiempo de trabajo**

Artículo 28 Jornada de trabajo

Artículo 29 Descanso semanal

Artículo 30 Vacaciones

Artículo 31 Calendario laboral

Artículo 32 Fiestas no recuperables

Artículo 33 Licencias

Artículo 34 Horas extraordinarias

## **Capítulo 9**                    **Condiciones económicas**

Artículo 35 Retribución

Artículo 36 Antigüedad consolidada

Artículo 37 Premio de vinculación

Artículo 38 Manutención

Artículo 39 Alojamiento

Artículo 40 Plus de transporte

Artículo 41 Ropa de trabajo

Artículo 42 Nocturnidad

Artículo 43 Gratificaciones extraordinarias

Artículo 44 Cláusula de no vinculación salarial

## **Capítulo 10**                  **Previsión social**

Artículo 45 Enfermedad y accidente

Artículo 46 Seguro de accidentes

## **Capítulo 11**                  **Seguridad e higiene**

Artículo 47 Seguridad e higiene

## **Capítulo 12**                  **Derechos sindicales**

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

## **Capítulo 13**                  **Formación profesional**

Artículo 49 Formación profesional

## **Capítulo 14**                  **Normalización lingüística**

Artículo 50 Normalización lingüística

## **Capítulo 15 Régimen disciplinario laboral**

**Artículo 51 Faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 52 Graduación de las faltas**

**Artículo 53 Procedimiento sancionador**

**Artículo 54 Faltas leves**

**Artículo 55 Faltas graves**

**Artículo 56 Faltas muy graves**

**Artículo 57 Clases de sanciones**

**Artículo 58 Prescripción**

**Disposición adicional 1ª. Jubilación obligatoria**

**Disposición adicional 2ª. Jubilación parcial y Contrato de relevo**

**Disposición adicional 3ª. Igualdad de oportunidades**

**Disposición transitoria 1ª. Abono de atrasos generados**

**Disposición transitoria 2ª. Comisión técnica de establecimientos**

## **A N E X O S**

**A) BARCELONA – MARESME**

**B) TARRAGONA**

**C) LLEIDA**

**D) GIRONA**

**E) COLECTIVIDADES**

**F) ADECUACIÓN DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS A  
LAS ÁREAS FUNCIONALES DEL III ALEH**

## **Capítulo 1 Determinación de las partes**

### **Artículo 1 Determinación de las partes**

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

## **Capítulo 2 Ámbito de aplicación**

### **Artículo 2 Ámbito funcional**

1. El presente Convenio colectivo afecta y obliga a todos los establecimientos y empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicados a alguna de las siguientes actividades.

- a) Hostelería
- b) Alojamiento turístico, incluido el rural y los albergues, así como las casas de colonias que tengan contratado el servicio de hostelería
- c) Restauración
- d) Restauración colectiva
- e) Catering
- f) Salas de fiestas, discotecas, salas de baile, tablaos flamencos y análogos en las categorías correspondientes al sector de hostelería.
- g) Salones recreativos
- h) Billares

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

- a) Son de hostelería las empresas y establecimientos dedicados de modo profesional y habitual, mediante precio, a proporcionar alojamiento a las personas, con o sin otros servicios complementarios.
- b) Son de alojamiento turístico los establecimientos destinados a proporcionar, mediante precio, habitación o residencia a las personas, en épocas, zonas o situaciones turísticas, tanto si la actividad se realiza de modo temporal como permanente.
- c) Son de restauración las empresas y establecimientos, cualesquiera que sea su denominación, que sirvan al público, mediante precio, comidas y/o bebidas, para ser consumidas en el mismo local.
- d) Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa con el titular del establecimiento en el que se preste el servicio, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general.
- e) Son de catering tanto las empresas que, mediante un contrato de suministro provean alimentos listos para su consumo, como aquellas que se dediquen a la prestación de servicios extraordinarios.

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

contratados especialmente para el evento.

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

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

### **Artículo 3 Ámbito territorial**

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

### **Artículo 4 Ámbito personal**

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

### **Artículo 5 Ámbito temporal**

**Entrada en vigor**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

**Duración.**

La duración será de cuatro años: desde el día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2011, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

**Denuncia y revisión**

A partir del 31 de diciembre de 2011, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

## **Capítulo 3 Cláusulas generales**

### **Artículo 6 Prelación de normas y derecho supletorio**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente, será de aplicación el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, firmado en Oviedo el 15 de noviembre de 2007 en relación con las materias de Período de prueba, Contratación, Clasificación Profesional y Régimen disciplinario laboral.

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

### **Artículo 7 Compensación y absorción**

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

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

### **Artículo 8 Condiciones más beneficiosas y garantía *ad personam***

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

### **Artículo 9 Vinculación a la totalidad**

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

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

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

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

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

### **Artículo 10 Publicidad**

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

### **Artículo 11 Comisión paritaria y conflictos colectivos**

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

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

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

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

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

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

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1, 08003 Barcelona y Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona.

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

Tribunal Laboral de Catalunya.

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

## 2. Conflictos colectivos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

## 3. Funciones

Será función de la Comisión paritaria la interpretación de la totalidad de los artículos y disposiciones del presente Convenio.

# **Capítulo 4 Organización del trabajo**

## **Artículo 12 Organización del trabajo**

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

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

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

## **Artículo 13 Movilidad funcional**

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

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

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

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

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

# **Capítulo 5 Clasificación del personal en grupos profesionales**

## **Artículo 14 Clasificación en grupos profesionales**

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

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

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

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional y el Área Funcional cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

### **Artículo 15 Adaptación de los grupos profesionales**

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

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

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

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

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

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

## **Capítulo 6**

### **Ingresos, periodos de prueba, ceses**

#### **Artículo 16 Ingresos en la empresa**

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

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

#### **Artículo 17 Períodos de prueba**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del III III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado en Oviedo el 15 de noviembre de 2007, que establece:

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

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

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidos en el artículo 16 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

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

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

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

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

### **Artículo 18 Dimisión y término de preaviso**

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

- a) Dos meses, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales.
- b) Quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que

el plazo de preaviso será de un mes.

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 19 Ascensos**

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

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

### **Artículo 20 Excedencias**

#### **1. Excedencia voluntaria**

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

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

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

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

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

#### **2. Excedencia forzosa**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítulo 7 Contratación

### Artículo 21 Contratos formativos

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

#### 21.1. Contrato de trabajo en prácticas

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

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

ÁREA FUNCIONAL	GRUPOS PROFESIONALES
Primera	1 y 2
Segunda	5 y 6
Tercera	9 y 10
Cuarta	13 y 14
Quinta	16, 17 y 18
Sexta	20, 21 y 22

- b) Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el artículo 16 del ALEH.
- c) El Contrato en Prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el Contrato en Prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.
- e) La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.
- f) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los Contratos en Prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los Contratos en Prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.
- g) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- h) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

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

## **21.2. Contrato para la formación**

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

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

durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión “en formación”.

- b) Estos contratos solo podrán realizarse en trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

ÁREA FUNCIONAL	DURACIÓN MÁXIMA
Primera	18 meses
Segunda	24 meses
Tercera	18 meses
Cuarta	12 meses
Quinta	18 meses
Sexta	18 meses

- c) Si el Contrato para la Formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.
- d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.
- e) La formación teórica del trabajador/a será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centros de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

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

- f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.
- g) A la terminación del Contrato para la Formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.
- h) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.
- i) Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores/as con contratos para la formación, se establece que por cada contrato

para la formación que se convierta en contrato indefinido o de los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, el número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.

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

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

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

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

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

El tiempo dedicado a la formación teórica en estos contratos no podrá ser inferior al 15% de la jornada pactada en Convenio.

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

### **Artículo 22 Contratación de primer empleo en el sector**

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

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

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

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

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

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

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 8 bis.

Lleida: Nivel 5 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

### **Artículo 23 Contratos de fijos-discontinuos.**

1. Contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo.

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

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

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

Si un fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del

importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 20,00 euros (veinte euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

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

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

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

- a) No se podrán pactar ni realizar bajo ningún concepto horas complementarias.
- b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.

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

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

## 3. Acumulación de descanso semanal

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

## **Artículo 24 Contratos a tiempo parcial**

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

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

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

## **Artículo 25 Contratos de duración determinada**

### 1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

Para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario

de tales servicios se registrará por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

## 2. Contratos de interinidad

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

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

## **Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida. Contratación de trabajadores/as minusválidos**

### 1. Fomento de la contratación indefinida.

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

### 2. Contratación de trabajadores/as minusválidos

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

## **Artículo 27 Finalización de contrato**

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

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

## **Capítulo 8 Tiempo de trabajo**

### **Artículo 28 Jornada de trabajo**

A) La jornada máxima anual será de 1799 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del primer y segundo año de convenio y de 1791 durante el tercero y cuarto, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

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

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

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

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

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

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

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Daurada

Maresme

Provincia de Girona.

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

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

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

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

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

2.- Polivalencia funcional:

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

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

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

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

3.- Mientras duren las condiciones pactadas en este artículo 28 apartado c) las tablas económicas tendrán un incremento adicional anual de 0,3% para Maresme, 0,3%, para Tarragona solamente para los niveles en que sus importes sean inferiores a los de Barcelona, 0,2% para Lleida y 0,5% para Girona, además de los incrementos generales pactados para todo el Convenio.

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

### **Artículo 29 Descanso semanal**

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

Con independencia de lo anteriormente establecido, y siempre teniendo en cuenta los

mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

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

### **Artículo 30 Vacaciones**

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 31 Calendario laboral**

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

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

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

### **Artículo 32 Fiestas no recuperables**

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen, a excepción del subsector de colectividades, cuyo caso queda regulado según el anexo E.

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

Se respetará cualquier acuerdo preexistente entre las empresas y los representantes de los

trabajadores/as.

### **Artículo 33 Licencias**

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

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

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

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

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

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

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 34 Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

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

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

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

## **Capítulo 9**

### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 35 Retribución**

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

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

Los incrementos salariales aplicables a las tablas que figuran en los correspondientes anexos serán, para los distintos años de vigencia del Convenio, los siguientes.

Año 2008:	4,8%
Año 2009:	IPC estatal previsto por el Gobierno más 1,5%
Año 2010:	IPC estatal previsto por el Gobierno más 1,0%
Año 2011	IPC estatal previsto por el Gobierno más 1,0%

A la finalización de cada uno de los años de vigencia del Convenio y una vez conocido el IPC real correspondiente a cada año, se efectuará una revisión técnica de las tablas salariales sobre la subida general de convenio que no tendrá efectos retroactivos, sobre la que se aplicarán los incrementos correspondientes a cada uno de los años.

Dicha revisión técnica consistirá en aplicar a los salarios y tablas que figuren en los diferentes anexos a 31 de diciembre de cada año, el IPC real anual más 0,6 puntos porcentuales.

Si el IPC real más 0,6 puntos porcentuales fuera superior al incremento pactado para cada uno de los años, la diferencia entre ambos incrementará directamente las tablas salariales para el cálculo del siguiente año.

Si el IPC real más 0,6 puntos porcentuales fuera igual o inferior al incremento pactado para cada uno de los años, no procederá dicha revisión.

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

Una vez efectuada la revisión técnica en los términos antedichos, procederá la aplicación del incremento salarial para el nuevo año.

En el segundo año de Convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 2009, las categorías por encima de los niveles Bises no serán inferiores a 1.000 euros en todos los territorios a excepción de Lleida, que lo será en 1 de enero de 2010.

Esto es, una vez aplicada la correspondiente subida del Convenio para el año 2009, si los niveles citados no llegaran a los 1.000 euros, se incrementarán en la diferencia que falte hasta los mismos, excepto en Lleida, que será en 1 de enero de 2010.

**Camareros/as de pisos y mozos de habitaciones:** En el término municipal de Barcelona y comarca del Maresme, se abonará a las camareros/as de pisos y mozos de habitaciones un complemento según las cuantías y exclusivamente para los establecimientos que se especifican en los anexos. Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que las camareros/as de pisos y los mozos de habitaciones sean retribuidas a porcentaje y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial, y sólo en el exceso del garantizado.

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

Las empresas que a 31 de diciembre de 2007 vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en

contrario con los representantes legales de los trabajadores/as.

En dicho sistema se utilizarán como salarios de referencia (inicial, fijo, garantizado) los establecidos en la tabla salarial publicada en el DOGC de fecha 16 de setiembre de 1994 incrementados en un 13,04%. Asimismo, dichos salarios se verán incrementados con los aumentos pactados en este Convenio, incluido el primer año.

### **Artículo 36 Antigüedad consolidada**

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

### **Artículo 37 Premio de vinculación**

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

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

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

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

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

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

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

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

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo.

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

### **Artículo 38 Manutención**

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 39 Alojamiento**

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

### **Artículo 40 Plus de transporte**

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

#### **Artículo 41 Ropa de trabajo**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

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

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

#### **Artículo 42 Nocturnidad**

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

#### **Artículo 43 Gratificaciones extraordinarias**

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

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

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

#### **Artículo 44 Cláusula de no vinculación salarial**

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

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

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

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

## **Capítulo 10**

### **Previsión social**

#### **Artículo 45 Enfermedad y accidente**

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

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

#### **Artículo 46 Seguro de accidentes**

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

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

## **Capítulo 11**

### **Seguridad e higiene**

#### **Artículo 47 Seguridad e higiene**

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

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

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

2. La acción preventiva.

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

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

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

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

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del

Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores/ras las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

### 3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

### 4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

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

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

### 5. Maternidad

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

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

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

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

## **Capítulo 12 Derechos sindicales**

### **Artículo 48 Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores/as en la empresa.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Capítulo 13**

### **Formación profesional**

#### **Artículo 49 Formación profesional**

La Formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, así como la defensa de los puestos de trabajo.

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

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

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

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

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evaluar los planes formativos realizados.

## **Capítulo 14** **Normalización lingüística**

### **Artículo 50 Normalización lingüística**

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán y en castellano; así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero, de Política Lingüística.

## **Capítulo 15** **Régimen disciplinario laboral**

El régimen disciplinario que figura en los artículos siguientes es transcripción literal del establecido por el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería – ALEH, de 15 de noviembre de 2007.

### **Artículo 51 Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras**

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

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

### **Artículo 52 Graduación de las faltas**

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

### **Artículo 53 Procedimiento sancionador**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

## **Artículo 54 Faltas leves**

Serán faltas leves:

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

## **Artículo 55 Faltas graves**

Serán faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

- 5.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 6.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
- 7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 8.- Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
- 9.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
- 10.- Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
- 11.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
- 12.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 13.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 14.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 15.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- 16.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 17.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 18.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.

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

20.- La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

### **Artículo 56 Faltas muy graves**

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4.- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

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

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

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

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

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

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

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

13.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

### **Artículo 57 Clases de sanciones**

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

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

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

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

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

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

### **Artículo 58 Prescripción**

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

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

### **Disposición adicional primera. Jubilación obligatoria**

Se establece que la edad de jubilación obligatoria de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio será al cumplir los 65 años, siempre y cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la prestación por este concepto, a efectos de fomentar la política de empleo y siempre y cuando ello sea posible de conformidad con la

legislación vigente.

#### **Disposición adicional segunda. Jubilación parcial y Contrato de relevo.**

Hasta 31 de diciembre de 2012, mediante acuerdo con la dirección de las empresas, los trabajadores/as, afectados por el presente Convenio, a partir de los 60 años de edad podrán jubilarse parcialmente y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, si en el momento del hecho causante acreditan seis años de antigüedad en la empresa, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial y 30 años de cotización a la Seguridad Social, sin que a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Simultáneamente la empresa deberá concertar un contrato de relevo de duración indefinida, a tiempo completo y con el resto de requisitos previstos en el apartado séptimo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El tiempo de trabajo del trabajador/a jubilado parcialmente, se podrá acumular en la forma en que éste y la dirección de la empresa convengan.

La prestación de servicios del trabajador/a relevista no deberá llevarse a cabo necesariamente en el mismo centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador/a jubilado parcialmente, pudiendo ser contratado dicho relevista en cualquier centro de trabajo que la empresa del trabajador/a jubilado tenga dentro del ámbito territorial de este Convenio.

#### **Disposición adicional tercera. Igualdad de oportunidades**

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

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

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

#### **Disposición transitoria primera. Abono de atrasos generados**

Los atrasos generados desde 1 de enero de 2008 como consecuencia del incremento pactado en el Convenio, se abonarán a más tardar por todo el día 30 de septiembre de 2008.

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

#### **Disposición transitoria segunda. Comisión técnica de establecimientos**

En el primer semestre del segundo año de vigencia del convenio se reunirá una Comisión Técnica que estudiará la Clasificación de Establecimientos, así como su denominación. Los acuerdos a que se lleguen se comunicarán a la Comisión Negociadora del futuro Convenio para su incorporación en la negociación del Convenio a la finalización del vigente.

La Comisión será paritaria y en proporción a la representatividad que tienen las partes en la negociación de este Convenio.

# ANEXOS

## A) BARCELONA

A.1 Categoría de los establecimientos.

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 4 y 5 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Apartamentos hoteles de lujo

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 y 5 tenedores

Cafés-bares especiales A y B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de lujo y de 1a

Moteles de 4 estrellas

Salones de te

Casinos de 1a

Categoría segunda (Grupo B)

Hoteles de 3 estrellas

Hoteles residencia de 3 estrellas

Hoteles apartamento de 3 estrellas

Apartamentos extra hoteleros de 1a y 2a categoría

Residencias apartamentos de 3 estrellas

Restaurantes de 3 y 2 tenedores

Bares 2a y 1a

Salas de fiesta y discotecas de 2a

Lavanderías de hoteles centralizadas

Casinos de 2a y 3a

Pizzerías

Tablaos flamencos

Granjas

Barbacoas

Establecimientos de comidas rápidas

Categoría tercera (Grupo C)

Hostales residencia de 3 estrellas

Hostales de 3 estrellas

Ciudades de vacaciones de 3 estrellas

Pensiones de 3 estrellas

Hoteles de 2 y 1 estrella

Hoteles residencia de 2 y 1 estrella

Hoteles apartamentos de 2 y 1 estrella

Apartamentos extra hoteleros de 3a categoría

Residencias apartamentos de 2 y 1 estrella

Moteles de 2 y 1 estrella

Categoría cuarta (Grupo D)

Hostales de 2 y 1 estrella

Hostales residencia de 2 y 1 estrella

Pensiones de 2 y 1 estrella

Fondas y casas de huéspedes

Ciudades de vacaciones de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de 3a y 4a categoría  
Tabernas y bodegones  
Casas de comidas  
Tabernas que sirven comidas  
Cervecerías  
Heladerías  
Salas de fiestas y discotecas de 3a categoría  
Salones de baile  
Casinos de 3a categoría  
Casinos de 4a categoría  
Casas rurales  
Albergues

Categoría especial (grupo E)  
Colectividades y catering

## **A.2 Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos**

Nivel 1

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

Nivel 2

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

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

#### Nivel 3

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

#### Nivel 4

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

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

Nivel 5

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

Nivel 5 bis

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

Nivel 6

Botones de 16 y 17 años  
 Pinche de 16 y 17 años  
 Aspirante administrativo (colectividades)

**A.3. TABLA DE SALARIOS**

NIVEL	A	B	C	D	E
I	1.508,25 €	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 €

**CAMARERAS DE PISOS Y MOZOS DE HABITACIONES BARCELONA**  
**TERMINO MUNICIPAL**

HOTELES 5 Y 4 ESTRELLAS	33,18 €
HOTELES 3 ESTRELLAS	21,67 €
HOTELES 2 ESTRELLAS	19,96 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas Empresas en que las camareras de pisos y mozos de habitaciones sean retribuidos a porcentajes, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

**A.4 PLUSES**

**MANUTENCIÓN**

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 42,10 euros mensuales.

**ALOJAMIENTO**

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

**PLUS DE TRANSPORTE**

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

**ROPA DE TRABAJO**

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 10,94 euros mensuales, equivalente 131,29 euros anuales

**A.5 BAREMOS**

**BAREMO ESPECIAL PARA SUELDOS DE CAFETERIAS**

	Categoría Especial	Categoría 1ª	Categoría 2ª
NIVEL I			
Encargado/a 1ª	1.387,61 €	1.369,60 €	1.234,23 €
NIVEL II			
Encargado/a 2ª	1.314,66 €	1.278,00 €	1.186,95 €
NIVEL III			
Dependiente/a	1.270,89 €	1.234,23 €	1.143,26 €
NIVEL IV			
Ayudante Dependiente/a	1.150,34 €	1.143,10 €	1.121,29 €
NIVEL V			
Fregadores	1.128,45 €	1.121,29 €	1.095,35 €
NIVEL V BIS	1.004,45 €	998,89 €	986,11 €
NIVEL VI	880,24 €	876,36 €	875,59 €

## **A.6 SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

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

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

Cuantía	CAMARERO/A O COCINERO/A	FRIEGA PLATOS
Servicio diario	84,84 €	59,22 €
Servicio en festivos	108,65 €	68,95 €

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

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%

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

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

El trabajador, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en el mismo hubiese.

## **A.7.- TABLA DE SALARIOS DEL MARESME**

NIVEL	A	B	C	D
I	1.507,70 €	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 €

## **CAMARERAS DE PISOS Y MOZOS DE HABITACIONES MARESME**

HOTELES 5 Y 4 ESTRELLAS	33,17 €
HOTELES 3 ESTRELLAS	21,69 €
HOTELES 2 ESTRELLAS	19,96 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas Empresas en las que las Camareras de Pisos sean retribuidas a porcentaje, y este

supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

#### **A.8.- PLUSES MARESME**

##### **MANUTENCION**

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente Convenio se fija en 42,07 euros mensuales.

##### **ALOJAMIENTO**

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

##### **PLUS DE TRANSPORTE**

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

##### **ROPA DE TRABAJO**

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 10,94 euros mensuales, equivalente 131,28 euros anuales

#### **A.9.- BAREMOS MARESME**

##### **BAREMO ESPECIAL PARA SUELDOS DE CAFETERÍAS**

	Cat. Esp.	Cat. 1ª	Cat. 2ª
NIVEL I			
Encargado/a 1ª	1.387,12 €	1.369,16 €	1.233,79 €
NIVEL II			
Encargado /a2ª	1.314,19 €	1.277,55 €	1.186,54 €
NIVEL III			
Dependiente/a	1.270,44 €	1.233,79 €	1.142,89 €
NIVEL IV			
Ay. Dependiente/a	1.149,93 €	1.142,70 €	1.120,89 €
NIVEL V			
Limpiadores	1.128,06 €	1.120,89 €	1.094,95 €
NIVEL V BIS	1.004,10 €	998,54 €	985,75 €
NIVEL VI	879,93 €	876,06 €	875,27 €

#### **A.9.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS MARESME**

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

Cuantía	CAMARERO/A O COCINERO/A	FRIEGA PLATOS
Servicio diario	84,82 €	59,16 €
Servicio en festivo	108,62 €	68,94 €

## **B) TARRAGONA**

### **B.1 Categoría de los establecimientos**

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 5 estrellas

Restaurantes de 5 tenedores

Bares lujo C

Cafeterías lujo C

Salas de fiesta de lujo

Campings de lujo

Casinos de primera

Billares de primera

Salones de recreo de primera

Categoría segunda (Grupo B)

Hoteles de 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Bares de primera

Cafeterías de 3 tazas

Salas de fiesta de primera

Campings de primera

Casinos de segunda

Billares de segunda

Salones de recreo de segunda

Categoría tercera (Grupo C)

Hoteles de 3 estrellas

Restaurantes de 3 tenedores

Bares de segunda

Cafeterías de 2 tazas

Salas de fiesta de segunda

Campings de segunda

Casinos de tercera

Billares de tercera

Salones de recreo de tercera

Establecimientos de comidas rápidas

Categoría cuarta (Grupo D)

Hoteles de 2 estrellas

Restaurantes de 2 tenedores

Bares de tercera

Cafeterías de 1 taza

Salas de fiesta de tercera

Campings de tercera

Casinos de cuarta

Billares de cuarta

Salones recreo de cuarta

Categoría especial (Grupo E)

Hoteles de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de cuarta

Casas rurales

Albergues

Categoría especial (Grupo F)  
Colectividades y Catering

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

Nivel 1

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

Nivel 2

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

Nivel 3

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

Nivel 4

Camarero  
Camarero/a de pisos  
Subgobernante/a  
Sommelier  
Oficial administrativo  
1er. Encargado de office  
1er. Encargado de lencería y lavabo  
Dependiente de mostrador  
Recepcionista  
Contable  
Cajero  
Cocinero  
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades)  
Comercial  
Esteticista  
Masajista

Nivel 5

Intérprete  
Encargado de economato  
Encargado de bodega  
Tenedor de cuentas clientes  
Mecánico  
Chófer de 2a  
Albañiles

Carpinteros  
Electricistas  
Fontaneros  
Socorrista  
Animador turístico

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

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

Nivel 8  
Mozo de habitaciones  
Vigilante de noche  
Cajero de comedor  
Mozo de limpieza y valet  
Cobrador  
Ordenanza de salón  
Portero de acceso  
Portero de coches  
Mozo de equipajes  
Pinche mayor de 18 años  
Costurero/a  
Zurcidor/a  
Planchador/a  
Lavadero/a  
Limpiadores  
Calefactores  
Piscinero  
Jardinero  
Peones  
Ayudante de conserje  
Ayudante de cocina  
Ayudante de repostería  
Ayudante de cafetero  
Marmitón  
Fregador  
Ayudante de comedor  
Camarero/a de pisos  
Ascensorista  
Guarda exterior  
Portero de servicio  
Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)  
Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Nivel 8 bis

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

Nivel 9

Aspirante administrativo

Botones de 16 a 18 años

### **B.3. Acuerdos**

#### **B3.1) Personal de Nivel 4 a efectos económicos**

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

#### **B3.2) Eliminación gradual del Nivel salarial VIII**

Se elimina el Nivel salarial VIII que pasará a ser el Nivel VII, realizándose de la siguiente manera:

- Para el año 2009: Una vez realizadas las subidas económicas pactadas de Convenio se incrementarán todas las categorías del Nivel VIII el 50% de la diferencia con el Nivel VII.
- Para el 2010: Una vez realizadas las subidas económicas pactadas de Convenio se incrementará definitivamente la cantidad restante para todas las categorías de la diferencia entre el Nivel VII y el VIII , desapareciendo definitivamente el Nivel VIII, y quedando sólo el Nivel VII.

#### **B3.3) Bolsa de horas para la provincia de Tarragona**

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

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

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

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

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

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

#### **B.4 TABLA DE SALARIOS**

<b>NIVELES</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
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.4 PLUSES**

##### **MANUTENCION**

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente convenio se fija en 62,82 euros mensuales

##### **ALOJAMIENTO**

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

##### **PLUS DE TRANSPORTE**

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

##### **ROPA DE TRABAJO**

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 10,94 euros mensuales, equivalentes a 131,28 euros anuales.

#### **B.5 SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

COCINERO:	91,27 €
AYUDANTE DE COCINERO:	55,18 €
CAMARERO:	67,89 €
AYUDANTE DE CAMARERO:	50,34 €
COBRADOR (día de trabajo)	36,17 €

## C) LLEIDA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### PLUS DE NOCTURNIDAD 2008

NIVELES	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 €

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

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

#### **PLUS FIESTAS NO RECUPERABLES 2008**

NIVELES	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) Se establece la siguiente tabla de servicios extraordinarios

Servicio extra camarero o cocinero 53,96 euros.

Servicio extra personal de limpieza, ayudante, etc. 44,38 euros.

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

5) Pluses convenio

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 34,81 euros mensuales.

Alojamiento

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

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,85 euros.

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

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 10,94 euros mensuales.

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

Categoría A

Hoteles de 5 y 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Residencias apartamentos de 4 estrellas

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

#### Categoría B

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

#### Categoría C

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

#### Categoría D

Hoteles de 1 estrella  
Hoteles residencia de 1 estrella  
Hoteles apartamento de 1 estrella  
Residencias apartamentos de 1 estrella  
Hostales de 2 y 1 estrellas  
Hostales residencia de 2 y 1 estrella  
Pensiones de 2 y 1 estrellas  
Fondas y casas de huéspedes  
Ciudades de vacaciones de 1 estrella  
Restaurantes de 1 tenedor  
Bares de 3a y 4a  
Tabernas y bodegas  
Casas de comidas  
Cervecerías y frankfurts

Heladerías  
Salas de fiesta y discotecas  
Casinos de 4a  
Billares y salas de recreo (sin bebida)  
Residencias-casas rurales  
Albergues

### **7) Categorías salariales Lleida**

Nivel 1

Jefes

1er. Jefe comedor

1er. Encar. barman

1er. Encar. mostrador

Jefe cocina

Jefe recepción

Jefe sector (colectividades)

Contable general

Mayordomo pisos

Jefe de contratación y reservas

Nivel 2

2ºs Jefes

1er. Conserje día

2º Jefe de cocina

2º Jefe de comedor

2º Jefe de recepción

2º Encarg. mostrador

2º Encargado sala

Jefe compras (colectividades)

Jefe de sala

Jefe partida

Jefe sala (colectividades)

Jefe sector

Enc. gral. gobierno

Encarg. expl i Cat. (colectividades)

Encarg. Economato y bodega

Encargado sala billares

Supervisor (colectividades)

Técnico mantenimiento

Fisioterapeuta

Nivel 3

Per. Cualificada

2º Conserje día

2a Gobernante/a

Barman

Cajero administrativo

Cajero comedor

Camareros y dependientes

Jefe equipo (colectividades)

Conserje noche

Cocinero

Encarg. lencería y lavandería

Encarg. trabajos

Facturista comedor

Interventor

Oficial contabilidad

Profesor educ. física

Recepcionista  
Supervisor (colectividades)  
Dietista con exp. (colectividades)  
Comercial  
Esteticista  
Masajista

#### Nivel 4

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

#### Nivel 5

Pers. auxiliar  
Ayud. Equipo (colectividades)  
Ayud. Recepción  
Ayud. super (colectividades)  
Ayudante barman  
Ayudante cafetero  
Ayudante calefactor  
Ayudante camarero  
Ayudante conserje  
Ayudante de cocinero  
Ayudante dependiente  
Ayudante econ. y bodega  
Ayudante mantenimiento  
Ayudante planchista  
Ayudante repostero  
Ayudante chofer  
Ascensorista  
Aux. oficina  
Auxiliar limpieza (colectividades)  
Cafetero  
Fregador limpiador  
Guardarropía  
Marmitones  
Mozo billar  
Mozo equipajes  
Mozo habitaciones  
Mozo almacén

Mozo limpieza  
 Fregaplatos  
 Ordenanza salón  
 Personal lavabo  
 Personal limpieza  
 Piscineros  
 Planchador/a, costurero/a, lavadero/a  
 Portero acceso  
 Portero coches  
 Portero servicios  
 Preparador (colectividades)  
 Vigilante noche  
 Chofer segunda  
 Vigilante piscina  
 Ayudante animador turístico  
 Dietista sin experiencia

Nivel 5 bis

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

Nivel 6

Botones menores 18 años

Pinches. Marmitones menores 18

Tablas salariales Lleida 2008

NIVELES	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 Categoría de los establecimientos

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

#### Categoría Ai

Hoteles de 5 estrellas

Hoteles de lujo

Restaurantes de 5 tenedores

Cafés-Bares especiales A

Salas de fiesta y discotecas de lujo

#### Categoría A

Hoteles de 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Cafés-Bares especiales B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de 1ª

Moteles de 4 estrellas

Salones de te

Casinos de 1ª

Campings de lujo y de 1ª

#### Categoría B

Campings de 2ª

#### Categoría C

Campings de 3ª

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

	CATEGORÍAS DEL ALEH	CATEGORÍAS DE GIRONA
--	---------------------	----------------------

#### NIVEL 1

1	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción
		Jefe/a de casinos
	Jefe/a de administración	Contable general
	Jefe/a comercial	Jefe/a de contratación y reservas
	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina
	Jefe/a de comedor	
	Jefe/a de sala	

#### NIVEL 2

2	2º Jefe/a de recepción	2º Jefe/a de recepción
		2º Jefe/a de casinos
	Primer/a conserje	Primer/a conserje día
		Segundo/a jefe/a de cocina
	Jefe/a de fondas	

Jefe/a de "catering"	
Jefe/a de operaciones de "catering"	
Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	Segundo/a jefe/a de comedor
	Segundo/a jefe/a de sala
Gerente de centro	
Encargado/a general	Encargado/a general o gobernanta

### NIVEL 3

3	Recepcionista	Recepcionista
	Administrativo/a	Contable general restaurante
		Contable salas fiesta y bares americanos
		Contable o interventor
		Tenedor ctas. clientes
	Comercial	Comercial
	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	
	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida
	Jefe/a de restaurante o sala	1er. Encargado/a mostrador (Jefe/a de barra)
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	2º Encargado/a mostrador (2º Jefe/a de barra)
	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector
	Encargado/a de sección	2º. Gobernante/a
	Jefe/a de servicios de "catering"	
Responsable de servicio		
Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta	

### NIVEL 4

4	Primer/a conserje	Segundo/a Conserje
	Conserje/a	Oficial/a 1a. casinos
	Administrativo/a	Cajero/a
	Ayudante Administrativo/a	Auxiliar oficina mas de 18 años
		Facturista salas fiestas
		Facturista comedor
		Cajero/a comedor restaurante
	Telefonista	Telefonista
	Cocinero/a	Cocinero/a
	Repostero/a	Repostero/a
	Encargado/a de economato	Encargado/a de economato
	Jefe/a de sala de "catering"	
	Camarero/a	Dependiente/a 1ª
		Camarero/a
		Cajero/a camarero/a
		Cafetero/a
	Barman/Barwoman	Barman/Barwoman
	Somelier	Somelier
	Supervisor/a de "catering"	
Supervisor/a de colectividades		
Encargado/a de sección	Mayordomo pisos	
	Encargado/a lavandería	
	Encargado/a lencería	

Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a trabajos
Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones y edificios	
Encargado/a de sección	Encargado sala billares
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico calefactor
Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones de edificios)	
Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Taquillero/a
Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Dietista, un año de experiencia
Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Animador/a turístico
	Socorrista
	Esteticista - Masajista
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Paletas, Carpinteros, Electricistas y Lampistas

## NIVEL 5

5	Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante conserje más 18 años
	Auxiliar de recepción y conserjería	Vigilante noche
		Ordenanza salón
		Portero/a accesos
		Portero/a coches
		Portero/a servicios
		Mozo equipajes
		Ascensorista
	Encargado/a de economato	Bodeguero/a
	Ayudante de cocina	Ayudante cocinero/a
		Ayudante despensa
	Ayudante de camarero/a	Ayudante camarero/a
		Ayudante cafetería
Preparador/a montador/a de "catering"		
Conductor/a de equipo de "catering"		
Ayudante de equipo de "catering"		
Preparador/a de restauración moderna		
Auxiliar de pisos y limpieza	Mozo habitaciones	
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Chofer	
	Pintores	

		Jardinero/a o Mantenimiento piscinas
Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares		Ayudante paleta
		Ayudante lampista, carpintero, electricista
		Ayudante calefactor más de 18 años
		Ayudante billares más de 18 años
Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)		
Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)		Ayudante animador/a
		Controlador/a de accesos discoteca, salas de fiesta y espectáculos
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)		Vigilante de piscinas

#### NIVEL 6

6	Auxiliar de cocina	Marmitones - "Pinches"
		Auxiliares de cocina
	Auxiliar de preparación / montaje de "catering"	
	Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de buffet o "Buffetista"
	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor - cuidador colectividades
Auxiliar de colectividades	ASL	

#### NIVEL 7

7	Auxiliar de recepción y conserjería	Botones más de 18 años
	Ayudante de economato	Ayudante de economato
	Auxiliar de cocina	Lavaplatos
		Marmitones "Pinches" más de 18 años
	Camarero/a de pisos	Camarero/a de pisos
		Costureros/as
		Zurcidores/as
Auxiliar de pisos y limpieza	Planchadores/as – Lavadero/a	
	Limpiador/a – Fregador/a	

#### NIVEL 7 BIS

(ANTERIOR IV BIS)

--	--	--

#### NIVEL 8 (MENORES DE 18 AÑOS)

8		Botones hasta 18 años
		Marmitones "Pinches" hasta 18 años

## **D.2.2 TABLA DE SALARIOS**

NIVEL	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 añ)	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €	614,73 €

## **D.3. PLUSES**

### **MANUTENCION**

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38ª del presente convenio se fija en 35,75 euros mensuales.

### **ALOJAMIENTO**

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

### **PLUS DE TRANSPORTE**

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

### **ROPA DE TRABAJO**

La compensación regulada por el artículo 41ª del presente Convenio se fija en 10,94 euros mensuales, equivalentes a 131,28 euros anuales.

## **D.4. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

Cuantía:

CAMARERO

O

FRIEGA PLATOS

COCINERO

Servicio Diario

71,17 €

59,28 €

Servicio en Festivos

81,06 €

69,06 €

## **D.5. REGIMEN TRANSITORIO**

Los trabajadores incorporados a la empresa hasta de la fecha de la firma del presente convenio en las categorías de Contable gral de restaurant, 1r. encarregat de mostrador (cap de barra), caixer de menjador restaurant, reboster y barman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se les garantizará el salario de convenio que tenían a 31 del diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los distintos años del convenio.

## **E) COLECTIVIDADES**

### **1. Movilidad**

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

a) A petición del trabajador.

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

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

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

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

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

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

Si no existiera transporte público o privado y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán 0,27 euros por kilómetro, desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. Esta cantidad no tendrá carácter revisable. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral. Los traslados, así como los motivos que los originen, serán comunicados por escrito en todos los casos al trabajador/a y en los supuestos en que aquéllos sean indefinidos, necesariamente al presidente del Comité de empresa o al secretario del mismo.

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

### **2. Encargado de centro**

En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, de 125,81 euros al mes, cualquiera que fuere su categoría profesional o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

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

### **3. Características específicas del sector de colectividades.**

a)

En virtud del acuerdo alcanzado por la Comisión constituida al efecto, queda incluida la categoría de MONITOR/A-CUIDADOR DE COLECTIVIDADES encuadrado en el Grupo Profesional III, y, en los siguientes niveles salariales del presente Convenio

Nivel IV en Barcelona

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

Nivel IV en Lleida

Nivel VII en Tarragona.

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

La precitada categoría tiene asignadas las funciones que siguen:

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

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

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

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

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

De comedor o áreas de entretenimiento:

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

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

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

Colaborar en el servicio de hostelería.

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

De autobús:

Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo.

Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas. De que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable.

De atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pactos existentes propios y subrogados.

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

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

Calendario de vacaciones.

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

Al documento se acompañarán las fotocopias siguientes:

Libro de visitas del centro.

Libro de matrícula del centro.

Hojas de salario de los últimos seis meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**F) ADECUACION DE LOS GRUPOS Y CATEGORIAS DEL CONVENIO DE HOSTELERIA DE CATALUNYA A LAS AREAS FUNCIONALES DEL III  
ACUERDO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERIA**

**AREA FUNCIONAL**

**PRIMERA:**

*(Recepción, Conserjería, Relaciones Publicas,  
Administración y Gestión)*

**GRUPO PROFESIONAL 1**

<b>CATEGORIAS DEL A. L.</b>	<b>CATEGORIAS Conv.Host.Cat.</b>	<b>BARCELONA/MARESME</b>	<b>TARRAGONA</b>	<b>LLEIDA</b>	<b>GIRONA</b>
Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Recepción Jefe de Casinos	Jefe de recepción	Jefe de recepción	Jefe recepción	Jefe de Recepción Jefe de Casinos
Segundo Jefe/a de Recepción	<i>Segundo/a Jefe/a de Recepción</i> 2º Jefe de Casinos	Segundo jefe de recepción	2 Jefe de recepción	2º Jefe de recepción	2º Jefe de Recepción 2º Jefe Casinos
Jefe de Administración	Jefe/a de Administración Jefe/a de Personal Jefe/a de Sección de Admtvo.(Colectividades) Jefe de compras de colectividades (*)	Contables generales Jefe de sección de administración (colectividades) Jefe de compras de colectividades	Jefe administrativo Contable general	Contable general Jefe compras (colectividades)	Contable General
Primer Conserje	Primer Conserje 2º Conserje	Primer conserje día Segundo conserje de día	1er. Conserje de día 2 Jefe de día	1er. Conserje día 2º Conserje día	1er Conserje Día 2º Conserje
Jefe/a Comercial	Director/a Comercial Jefe/a Contratación y Reservas Encargado/a de Reservas	Jefe de contratación y reservas	Jefe de contratación y reservas	Jefe de contratación y reservas	Jefe de Contratación y Reservas

**GRUPO PROFESIONAL 2**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista
Conserje	Conserje	Conserje de noche	Conserje de noche	Conserje noche	Oficial 1º Casinos (*) Oficial 2º Casinos (*)
Administrativo/a	Oficial Administrativo Oficial de contabilidad Oficial de 2ª de contabilidad Oficial de 1ª de Casinos Oficial de 2ª de Casinos Secretaria/o de Dirección Programador de Informática (Colectividades) Operador de Informática Cajero/a administrativo Contable Cajero Facturista	Oficial de contabilidad Interventor Secretaria de dirección (colectividades) Tenedor cuentas corrientes clientes Programador de informática (colectividades) Cajero administrativo Operador informática (colectividades) Oficial segunda contabilidad y administración	Interventor Oficial administrativo Contable Cajero Tenedor de cuentas clientes	Oficial contabilidad Interventor Cajero administrativo Oficial 2 contable Tenedor de cuentas	Contable Gral. Rest. Contabl. Salas Fiesta y Bares Americanos Contable o interventor Tenedor Ctas. Cliente Cajero
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas				
Comercial	<i>Comercial</i>	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial
Técnico de Prevención	<i>Técnico de Prevención</i>				

**GRUPO PROFESIONAL 3**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ayte. /a. de Recepción. y Conserjería.	Ayudante/a Recepción Intérprete Ayudante/a Conserje	Ayudante de recepción Ayudante conserje Grup A Ayudante de conserje Grupos B, C y D	Ayudante de conserje Interprete	Ayudante conserje Ayud. Recepción	Ayudante Conserje más 18 años
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Contable Aspirante/a Administrativo	Auxiliar de oficina Aspirante administrativo (colectividades) Cajero de comedor Cajero de mostrador Facturista comedor	Cajero comedor Auxiliar administrativo mayor de 21 años Auxiliar administrativo menor de 21 años Aspirante administrativo	Cajero de comedor Aux. oficina Facturista comedor Cajero mostrador	Aux.Ofic. más 18 años Facturista Salas Fiestas Facturista Comedor Cajero Comedor Rest
Telefonista/o	Telefonista/o	Telefonista de 1a Telefonista de segunda	Telefonista	Telefonista	Telefonista 1º Telefonista 2º

**GRUPO PROFESIONAL 4**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Mozo/a de Equipajes Porteros  Vigilante Garajista Taquillero Ascensorista Ordenanza  Botones	Portero de acceso Portero de servicios Portero de coches  Mozo de equipajes Ordenanza de salón Vigilante de noche Ascensorista Taquillero Botones mayor de 18 años Botones de 16 y 17 años	Cobrador Portero de servicio Portero de acceso Portero de coches  Mozo de equipajes Ordenanza de salón Vigilante de noche Ascensorista Guarda exterior  Botones de 16 a 18 años	Portero acceso Portero coches Portero servicios  Mozo equipajes Ascensorista Ordenanza salón Vigilante noche Taquilleros  Botones menores 18 años	Vig. Noche Casinos Vigilante Noche Ordenanza Salón Portero Accesos Portero Coches Portero Servicios Mozo Equipajes Ascensorista Taquillero  Botones más 18 años Botones hasta 18 años

**AREA FUNCIONAL****SEGUNDA:****(Cocina y Economato)****GRUPO PROFESIONAL 5**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Jefe/a de Cocina	Jefe/a de Cocina	Jefe de cocina	Jefe de cocina	Jefe cocina	Jefe de Cocina
2º Jefe/a de Cocina	2º Jefe/a de Cocina	Segundo jefe de cocina	2 Jefe de cocina	2º Jefe de cocina	2º Jefe Cocina Jefe de fondas
Jefe/a de Catering	Jefe/a de Catering				

**GRUPO PROFESIONAL 6**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Jefe/a de Partida	Jefe/a de Partida	Jefe de partida	Jefe de partida	Jefe partida	Jefe Partida

	Jefe/a de Repostería				
Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero	Cocinero	Cocinero
Repostero/a	Repostero/a	Repostero Repostero (oficial)	Repostero	Repostero	Repostero
Encargado/a de Economato	Encargado/a de Economato Bodeguero	Encargado de economatos y bodegas Bodeguero(*)	Encargado de economato Encargado de bodega Bodeguero(*)	Encarg. Economato y bodega Bodeguero(*)	Encarg. Economatos Bodeguero(*)

**GRUPO PROFESIONAL 7**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ayudante/a de Economato	Ayudante/a de Economato y bodega Mozo de Almacén	Ayudante de economato Mozo de almacén	Ayudante de bodega Ayudante de economato	Ayudante econ. y bodega Mozo almacén	Ayudante Economato
Ayudante/a de Cocina	Ayudante/a de Cocina  Ayudante/a de Repostero	Ayudante cocinero	Ayudante de cocina Ayudante de repostería	Ayudante de cocinero Ayudante repostero	Ayudante Cocinero Ayudante Repostero

**GRUPO PROFESIONAL 8**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Cocina	Encargado/a de platería Auxiliar de cocina (marmitón, fregador, limpiador, platero...)  Ayudante/a de Planchista  Pinche	Fregador y limpiador Personal de platería Marmitones  Pinche mayor de 18 años  Pinche de 16 y 17 años	Marmitón Fregador  Pinche mayor de 18 años	Ayudante planchista  Marmitones Fregaplatos Pinches. Marmitones menores 18	Marmitones Pinches Lavaplatos Pinches más 18 años Pinches hasta 18 años

**AREA FUNCIONAL**

**TERCERA:**

**(Restaurante, bar y similares; Pista para Catering)**

**GRUPO PROFESIONAL 9**

<b>CATEGORIAS DEL A. L.</b>	<b>CATEGORIAS Conv.Host.Cat</b>	<b>BARCELONA/MARESME</b>	<b>TARRAGONA</b>	<b>LLEIDA</b>	<b>GIRONA</b>
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor o Sala  Primer Encargado de Barman Primer Encargado de Mostrador	Primer jefe de comedor Jefe de sala  Primer encargado de mostrador Primer encargado de barman	Jefe de comedor Jefe de sala  Encargado primero de mostrador	1er. Jefe comedor 1er. Encar. barman 1er. Encar. mostrador Jefe de sala	Jefe de Comedor Jefe de Sala  1er Encarg. Mostrador
Jefe de Operaciones de Catering		Jefe de operaciones (catering)			
Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor o Sala Segundo Encargado de Mostrador Segundo Encargado de Barman Segundo Encargado de Comedor	Segundo jefe de sala Segundo jefe de comedor Segundo encargado de mostrador Segundo encargado de barman Mayordomo de pisos	2 Jefe de comedor 2 Encargado de comedor	2º Jefe de comedor 2º Encarg. mostrador 2º Encargado sala	2º Jefe Comedor 2º Encarg. Mostrador 2º Jefe Sala
Gerente de Centro	Gerente de Centro				

**GRUPO PROFESIONAL 10**

<b>CATEGORIAS DEL A. L.</b>	<b>CATEGORIAS Conv.Host.Cat</b>	<b>BARCELONA/MARESME</b>	<b>TARRAGONA</b>	<b>LLEIDA</b>	<b>GIRONA</b>
Jefe/a de Sector	Jefe/a de Sector Jefe/a de Sector explotaciones (colectividades) Jefe/a de Sector de Autopistas (colectividades) Encargado de explotación (colectividades) Encargado de segunda (colectividades) Encargado de explotación autopistas (colectiv.) Jefe de compras de colectividades (*)	Jefe de sector Jefe de sector de explotaciones de colectividades Jefe de sector de autopistas (colectividades) Encargado de explotación de colectividades Encargado de 2a (colectividades) Encargado de explotación autopistas (colectividades)	Jefe de sector	Jefe sector (colectividades) Jefe sala (colectividades) Jefe sector Jefe equipo (colectividades)	Jefe Sector
Jefe de Sala de Catering	Jefe de Sala de Catering	Jefe de sala (catering)		Encarg. expl i Cat. (colectividades) *	
Camarero/a	Camarero/a Dependiente/a de Primera	Camarero Dependiente	Camarero Dependiente de	Camareros y dependientes Cafetero	Dependiente 1º Camarero

	Cafetero Dependiente de Mostrador Planchista (servicio de mostrador) Planchista	Cafetero Planchista Dependiente de autoservicio	mostrador Cafetero	Planchista	Cajero Camarero Cafetero
Barman	Barman	Barman		Barman	Barman
Somelier	Somelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sumelier
Supervisor de Catering	Supervisor (Catering)	Supervisor (Catering) Jefe de equipo Catering			
Supervisor de Colectividades	Supervisor de Colectividades	Supervisor de explotaciones de colectividades		Supervisor (colectividades)	

**GRUPO PROFESIONAL 11**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante/a de Camarero/a Ayudante/a de Planchista Ayudante de cafetero Dependiente/a de Segunda Ayudante/a de Dependiente Ayudante/a de Barman	Ayudante de camarero Ayudante de barman Ayudante dependiente Dependiente de segunda Ayudante de cafetero Ayudante de planchista	Ayudante de comedor Ayudante de cafetero	Ayudante camarero Ayudante dependiente Ayudante barman Ayudante cafetero	Depend. 2º Subcam. Ayudante camarero Ayudante Cafetero
Preparador/a o Montador de Catering	Preparadores/as	Preparador (Catering)		Preparador (colectividades)	
Conductor/a de Equipo Catering	Conductor/a de Equipo Catering				
Ayudante/a de equipo de Catering	Ayudante/a de Equipo Ayudante/a de supervisor	Ayudante de supervisor (catering) Ayudante de equipo (catering)		Ayud. Equipo (colectividades) Ayud. Supervisor (colectividades)	
Preparador/a restauración moderna	Preparador/a restauración moderna				

**GRUPO PROFESIONAL 12**

<b>CATEGORIAS DEL A. L.</b>	<b>CATEGORIAS Conv.Host.Cat</b>	<b>BARCELONA/MARESME</b>	<b>TARRAGONA</b>	<b>LLEIDA</b>	<b>GIRONA</b>
Auxiliar de Colectividades	Auxiliar de Servicio y Limpieza (Colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)	Auxiliar de servicio y limpieza (colectividades)	Aux. Ser. y Limp. (colectividades)	ASL
Auxiliar de Preparación/Montaje Catering	Auxiliar de Preparación/Montaje Catering				
Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de restauración moderna				
Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a – cuidador de colectividades	Monitor/a cuidador colect.

**AREA FUNCIONAL****CUARTA:****(Pisos y Limpieza)****GRUPO PROFESIONAL 13**

<b>CATEGORIAS DEL A. L.</b>	<b>CATEGORIAS Conv.Host.Cat</b>	<b>BARCELONA/MARESME</b>	<b>TARRAGONA</b>	<b>LLEIDA</b>	<b>GIRONA</b>
Encargado/a General	Gobernanta/e	Encargado/a general o gobernante/a	Gobernante/a jefe	Enc. gral. gobierno	Encargado General o Gobernanta
Encargado/a de Sección	Subgobernanta/e  Encargada/o de Lencería Encargado/a de Office	2a Gobernante/a o subgobernante/a  Encargado de lavandería o lavadero	Encargado de pisos Subgobernante/a Mayordomo de pisos  1er. Encargado de office 1er. Encargado de lencería y lavabo	Mayordomo pisos 2a Gobernante/a Encarg. lencería y lavandería	Mayordomo pisos 2º Gobernante Encargado Lavadero Encargado Lencería

**GRUPO PROFESIONAL 14**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Camarero/a de Pisos	Camarero/a de Pisos Lencera/o , Lavandera/o	Camarero/a de pisos  Camarero/a de pisos (zona Maresme Costurero/a, lavandero/a, planchador/a	Camarero/a de pisos Costurero/a Zurcidor/a Planchador/a Lavandero/a	Camarero/a de pisos Planchador/a, costurero/a, lavandero/a	Camarero de Pisos Costureros Zurcidores Planchador-Lavand.

**GRUPO PROFESIONAL 15**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiador/a Mozo de Habitaciones Mozo de Limpieza Auxiliar de Lencería y lavandería Personal de Lavabos Guardarropía	Mozo de limpieza Mozo de habitaciones Guardarropía Persona de lavabos Personal de limpieza Fregador y limpiador	Mozo de habitaciones Mozo de limpieza y valet Limpiadores	Mozo habitaciones Mozo limpieza Guardarropía Personal lavabo Personal limpieza Fregador limpiador	Mozo Habitaciones  Limpiadores-fregadores

**AREA FUNCIONAL****QUINTA****(Servicios Mantenimiento y Servicios Auxiliares)****GRUPO PROFESIONAL 16**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Jefe/a de Servicios de Catering	<i>Jefe/a de Servicios de Catering</i>				

**GRUPO PROFESIONAL 17**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Encargado/a de Mant <sup>o</sup> . y Servicios auxiliares	Encargado de Trabajos	Encargado de trabajos	Jefe de servicios técnicos	Encargado Trabajos	Encargado Trabajos
Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios	<i>Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones y edificios</i>				
Encargado/a de Sección	<i>Encargado/a de Sección</i>	Encargado de salas (billares)		Encargado sala billares	Encarg. Sala Billares

**GRUPO PROFESIONAL 18**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Especialista de Mant <sup>o</sup> y Servicios	Oficial de Mantenimiento Piscinero Albañil Lampista Fontanero/a Electricista Carpintero/a Pintor/a Jardinero/a Chofer Conductor/a Mecánico Calefactor	Técnico de mantenimiento Piscinero Chofer de 1a Chofer 2a Mecánico Albañil, pintor y carpintero Calefactor Oficial mantenimiento (colectividades)	Mecánico Chófer de 2a Albañiles Carpinteros Electricistas Fontaneros Calefactores Piscinero Jardinero	Técnico mantenimiento Calefactores Mecánicos Albañiles, pintores y carpinteros Chofer primera Piscineros Chofer segunda	Mecánico Calefactor Chofer 1 <sup>o</sup> Albañiles, Electricista y Fontaneros Jardinero Casinos Pintores Carpintero, Electr. Jardinero o Piscinero
Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering; o de flota: o de instalaciones de Edificios	<i>Especialista de Mantenimiento y servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones de Edificios</i>				

**GRUPO PROFESIONAL 19**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Ayudante de Mantenimiento Mozo de Billar o Salon de recreo	Ayudante de mantenimiento Ayudante de calefactor Ayudante de chófer Mozo de billar	Peones	Ayudante mantenimiento Ayudante calefactor Ayudante chofer Mozo billar	Ayudante Albañil Ayudante Fontanero Ayudante Calefactor más de 18 años Mozo Billar Ayudante Billares más de 18 años

**AREA FUNCIONAL****SEXTA****(Servicios Complementarios)****GRUPO PROFESIONAL 20**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Responsable de Servicio	Responsable de Servicio				

**GRUPO PROFESIONAL 21**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	GIRONA
Técnico de Servicio( fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud	Fisioterapeuta Profesor de Educación Física Dietista	Profesor de educación física Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)	Fisioterapeuta Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades) Dietista titulado/a sin experiencia (colectividades)	Profesor educ. Física Fisioterapeuta Dietista con exp. (colectividades) Dietista sin experiencia	Fisioterapeuta Dietista, un año exp. Dietista sin exper

**GRUPO PROFESIONAL 22**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	CATEGORIAS DEL A. L.
Especialista de Servicio(socorrista o especialista de primerso auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos-discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeúta, y especialista de atención al cliente)	Masajista Esteticista Socorrista Animador Ayudante de animador Intérprete Controlador accesos discoteca o salas de fiesta	Masajista Socorrista Animador turístico Esteticista Ayudante de animador Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Esteticista Masajista Intérprete Socorrista Animador turístico Ayudante de animador Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos	Animador turístico Masajista Esteticista Socorrista Controlador de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos Ayudante animador turístico	Animador tur. Socorrista Esteticista / Masajista Ayte. animador Controlador de Accesos de disco., salas de fiesta y espec.

**GRUPO PROFESIONAL 23**

CATEGORIAS DEL A. L.	CATEGORIAS Conv.Host.Cat	BARCELONA/MARESME	TARRAGONA	LLEIDA	CATEGORIAS DEL A. L.
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Guarda de exterior Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante de piscina	Vigilante piscina	Vigilante de pisc.