

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

RESOLUCIÓ EMO/2812/2014, de 2 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya per als anys 2014, 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 79000275011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya, subscrit, en data 28 de novembre de 2014, per la part empresarial pels representants de la Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments turístics de Catalunya, i per la part social pels representants de SMC-UGT i FECOHT-CCOO, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 2 de desembre de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts.

Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya.

Vigència des de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2016

Capítol 1

Determinació de les parts

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria de hostaleria i turisme de Catalunya es pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya d'una part, la Federació de Serveis per la mobilitat i el consum de UGT de Catalunya (SMC-UGT) i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO).

Capítol 2

Àmbit d'aplicació

Article 2

Àmbit funcional

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

- a) Hostaleria
- b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria i els habitatges d'ús turístics a les que es refereix l'article 66 del Decret 159/2012, de 20 de novembre, de establiments d'allotjament turístic i habitatges d'ús turístic.
- c) Restauració
- d) Càtering
- e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria.
- f) Salons recreatius
- g) Billars

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

- a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.
- b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.
- c) Són de restauració les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local.
- d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.
- e) Igualment es consideren de restauració, els establiments comercials i/o de qualsevol tipus, amb degustació (cafeteries, granges, fleques, pastisseries, llibreries, etc.), l'activitat principal dels quals sigui la venda al públic de menjars i begudes consumides en el mateix local o terrassa.

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

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

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

Article 3

Àmbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses i treballadors/treballadores, ubicats a les províncies de Barcelona, Girona i Tarragona, havent-ne de tenir en compte, en el seu cas, el previst a la disposició transitòria segona.

Article 4

Àmbit personal

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

Article 5

Àmbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2014, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Durada

La durada serà de tres anys: des del dia 1 de gener de 2014 fins el dia 31 de desembre de 2016, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió

A partir del 31 de desembre de 2016, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

Capítol 3

Clàusules generals

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

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

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

Article 7

Compensació i absorció

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

Article 8

Condicions més beneficioses i garantia *ad personam*

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

Article 9

Vinculació a la totalitat

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

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

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

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

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

Article 10

Publicitat

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

Article 11

Comissió paritària i conflictes col·lectius

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

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

Sense perjudici de què la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president

CVE-DOGC-A-14349066-2014

tindrà caràcter moderador i ordenador de les sessions, mentre que les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

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

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

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

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya, Via Laietana, 47, 1r, 08003 Barcelona; Federació de Serveis per la mobilitat i el consum de UGT de Catalunya (SMC-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pacta.
- b) Intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014)

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

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

2. Conflictes col·lectius.

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

Capítol 4

Organització del treball

Article 12

Organització del treball

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

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

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/res tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el que està relacionat amb l'organització i

CVE-DOGC-A-14349066-2014

racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 13

Mobilitat funcional

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

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

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

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

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

Capítol 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 14

Classificació en grups professionals

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

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

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

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors els hi assignen.

Article 15

Adaptació dels grups professionals

L'adequació dels grups i categories del Conveni col·lectiu d'Hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal vigent per el sector de l'Hostaleria, referendats i aprovats per la Comissió Negociadora de l'esmentat Conveni d'àmbit autonòmic, recollits a l'Annex F ("Taula de correspondències"), i que de manera explicativa conté:

1a. Columna: les categories de l'ALEH vigent, y que regeixen a l'actualitat.

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

3a., 4a., 5a. i 6a. Columnes: les categories provincials que han quedat derogades, amb indicació de com

CVE-DOGC-A-14349066-2014

s'enquadraven en el Conveni autonòmic i la seva correspondència actual en l'ALEH.

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

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

Capítol 6

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 16

Ingressos a l'empresa

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

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

Article 17

Períodes de prova

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

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

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

Els dies fixats es computaran sempre com naturals.

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

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

l'hagués superat.

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

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

- a) La empresa i el treballador o la treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- b) Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs, sense preavís ni cap indemnització.
- c) Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a a la empresa.

Article 18

Dimissió i termini de preavís

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

Ascensos

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

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

Article 20

Excedències

1. Excedència voluntària

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

b) Els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a sol·licitar l'excedència voluntària per tenir cura de fills i familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat en els termes establerts en la Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

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

2. Excedència forçosa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítol 7

Contractació

Article 27

Contractes formatius

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

21.1. Contracte de treball en pràctiques.

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

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

Àrea funcional	Grups professionals
Primera	1 i 2
Segona	5 i 6
Tercera	9 i 10
Quarta	13 i 14
Cinquena	16, 17 i 18
Sisena	20, 21 i 22

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

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

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

e) La suspensió dels contractes en virtut de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'Estatut dels treballadors comportarà l'ampliació de la duració del contracte durant el temps que duri la causa de suspensió.

f) El període de prova d'aquests contractes no podrà ser superior a un mes per als Contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/as que estiguin en possessió de títol de grau mig, ni a dos mesos per als Contractes en pràctiques que estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al terme del contracte en pràctiques el

CVE-DOGC-A-14349066-2014

treballador o la treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat.

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

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

A aquests efectes, el període de pràctiques desenvolupat es considerarà entre els mèrits que l'empresa ponderarà en els processos de cobertura de vacants i en la contractació, si escau, mitjançant la conversió dels contractes en pràctiques en contractes indefinits, inclosos els subjectes al règim jurídic previst en la disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat

21.2. Contracte per a la formació.

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

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

b) Aquests contractes només podran realitzar-se en treballadors/es majors de 16 y menors de 25 anys, podent-se acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu. La durada màxima d'aquests contractes es la següent:

Àrea funcional	Duració màxima
Primera	18 mesos
Segona	24 mesos
Tercera	18 mesos
Quarta	12 mesos
Cinquena	18 mesos
Sexta	18 mesos

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

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

supòsits, es podran concertar fins a tres pròrrogues del contracte, sense que la duració total del contracte pugui excedir de tres anys de duració.

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

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

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

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

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

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

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

En el 1r any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

En el 2n any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

En el 3r any de contracte (supòsit de l'apartat d): el salari mínim interprofessional més un increment del 50%.

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

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

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

Article 22

Contractació de primer treball en el sector

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

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

S'estipula que la permanència en l'esmentada categoria dels treballadors/res contractats serà com a màxim de dotze mesos.

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

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

Per aquestes categories s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: Nivell 5 bis.

Tarragona: Nivell 7 bis.

Girona: Nivell 7 bis.

Article 23

Contractes de fixos-discontinus

1. Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu.

El contracte de fix-discontinuu s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics que no es repeteixin en dates certes dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

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

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

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

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

2. Contractes de fix-continu a temps parcial

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

- a) No es podran pactar ni realitzar sota cap concepte hores complementàries.
- b) En el contracte de fix-discontinuu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en que el treballador/a haurà de prestar serveis.
- c) En el cas que alguna de les limitacions establertes en els dos punts anteriors fos declarada no concorde amb la legalitat per sentència ferma o disposició legal posterior, decaurà el present article i no podran realitzar-se en el sector contractes fixos-discontinuus a temps parcial.

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

3. Acumulació de descans setmanal

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

Article 24

Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge

CVE-DOGC-A-14349066-2014

màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre i quan les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

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

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

Article 25

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció podrà ser de fins a 12 (dotze) mesos treballats dins d'un període de 18 (divuit) mesos.

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

2. Contractes d'interinitat

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

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

Article 26

Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors amb discapacitat

1. Foment de la contractació indefinida

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

2. Contractació de treballadors minusvàlids

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

Article 27

Final de contracte

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

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

Capítol 8

Temps de treball

Article 28

Jornada de treball

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

B) La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

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

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

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

C) Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball:

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

Pirineus i Pre-Pirineus.

Costa Daurada.

Maresme.

Província de Girona.

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

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

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

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

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

2. Polivalència funcional:

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

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

Article 29

Descans setmanal

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

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

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

Article 30

Vacances

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

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

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

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

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

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

Article 31

Calendari laboral

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

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

any.

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

Article 32

Festes no recuperables

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

En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el que s'hi té dret.

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

Article 33

Llicències

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

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

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

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

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

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

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

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

Les treballadores, en el supòsit de naixement d'un fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors, en els termes previstos a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest últim cas, el nombre de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit per un sol dels progenitors en el cas de que ambdós treballin.

Article 34

Hores extraordinàries

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

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

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

Capítol 9

Condicions econòmiques

Article 35

Retribució

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

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

Retribucions any 2014: segons Taules i annexos

Retribucions any 2015: segons Taules i annexos

Retribucions any 2016: segons Taules i annexos

L'elaboració de les taules per l'any 2014 serà el resultat d'aplicar a les darreres publicades de 2013, un 0,6% d'increment amb efecte retroactiu d'1 de gener de 2014.

L'increment per 2015 serà un 0,8% sobre les Taules de 2014.

L'increment per 2016 serà un 0,9% sobre les Taules de 2015.

Les taules salarials pels anys 2014, 2015 i 2016 són les que s'indiquen a continuació en els annexos:

Annex A: Barcelona i Maresme

Annex B: Tarragona

Annex C: Girona

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

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

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

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

Article 36

Antiguitat consolidada

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

Article 37

Premi de vinculació

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 38

Manutenció

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

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

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

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

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

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

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

Article 39

Allotjament

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

Article 40

Plus de transport

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

Article 41

Roba de treball

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

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

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

Article 42

Nocturnitat

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

Article 43

Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors/es (RLT) i la direcció de l'empresa podran establir el prorrateig de les gratificacions extraordinàries. En cas de no existir RLT, en el centre de treball, es restarà als acords subscrits entre empresari i treballador/a.

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

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

Article 44

Règim d'aplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

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

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

Capítol 10

Previsió social

Article 45

Malaltia i accident

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

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

Article 46

Assegurança d'accident

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

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

Capítol 11

Seguretat i higiene

Article 47

Seguretat i higiene

CVE-DOGC-A-14349066-2014

1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals.

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

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

2. L'acció preventiva.

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

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

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

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

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

3. Vigilància de la salut.

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

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

4. Compliment de les mesures preventives.

Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

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

5. Maternitat

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

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

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos

CVE-DOGC-A-14349066-2014

sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, sent aquestes absències a càrrec de les empreses.

Capítol 12

Drets sindicals

Article 48

Drets sindicals i de la representació dels treballadors en l'empresa

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

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

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

Empreses amb plantilla de fins 50 treballadors: 16 hores.

Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors: 27 hores.

Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors: 37 hores.

Empreses amb plantilla de 751 treballadors en endavant: 40 hores.

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

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

En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat a les empreses de més de 125 treballadors, en les quals l'esmentada acumulació es produirà de manera automàtica tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de 125 treballadors, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

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

Capítol 13

Formació professional

Article 49

Formació professional

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

Els treballadors tenen dret a la formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors. Per

CVE-DOGC-A-14349066-2014

tot això, tots els treballadors podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació professional durant tota la seva vida activa.

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

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

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

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

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

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

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

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

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

Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que preveu l'article 64.1.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

La Comissió de Formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, en realitzarà una proposta a la direcció de l'empresa.

Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.

Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.

Avaluar els plans formatius realitzats.

Capítol 14

Normalització lingüística

Article 50

Normalització lingüística

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

Capítol 15

Règim disciplinari laboral

Article 51

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

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

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

Article 52

Graduació de les faltes

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

Article 53

Procediment sancionador

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

Article 54

Faltes lleus

Seran faltes lleus:

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

no siguin en presència del públic.

8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.

9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

10. Faltar un dia al treball sense la pertinent autorització o causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 55

Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenat minuts, o aquella de la que se'n derivin greus perjudicis o trastorns per el treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en el començament d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per el treball o d'aquest se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

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

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

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

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

Article 56

Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

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

Article 57

Classes de sancions

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

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

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

C) Per faltes molt greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
2. Acomiadament disciplinari.

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

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

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

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

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

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

Article 58

Prescripció

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

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

Disposició addicional primera

Jubilació parcial i contracte de relleu

S'estarà al que es disposi a la legislació vigent

Disposició addicional segona

Igualtat d'oportunitats

CVE-DOGC-A-14349066-2014

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

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

Disposició transitòria primera. Abonament d'endarreriments generats

Els efectes econòmics del Conveni s'han de retrotraure a 1 de gener de 2014 i els endarreriments generats s'abonaran a la nòmina corresponent al mes d'octubre de 2014.

Disposició transitòria segona

Les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni col·lectiu, es comprometen a iniciar converses amb la representació empresarial de restauració de la ciutat de Barcelona, amb la finalitat de subscriure, en el seu cas, un Conveni col·lectiu propi.

Annexes

A) Barcelona

A.1 Categoria dels establiments.

Categoria primera (Grup A)

Hotels de 4 superior i 4 , GL i 5 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartaments de 4 estrelles

Apartaments hotels de luxe

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 i 5 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te

Casinos de 1a

Categoria segona (Grup B)

Hotels de 3 estrelles
Hotels residència de 3 estrelles
Hotels apartament de 3 estrelles
Apartaments extra hotelers de 1a i 2a categoria
Residències apartaments de 3 estrelles
Restaurants de 3 i 2 tenedores
Bars 2a i 1a
Sales de festa i discoteques de 2a
Bugaderies d' hotels centralitzades
Casinos de 2a i 3a
Pizzeries
Tablaos flamencos
Granges
Barbacoes
Establiments de menjars ràpids

Categoria tercera (Grup C)

Hostals residència de 3 estrelles
Hostals de 3 estrelles
Ciutats de vacances de 3 estrelles
Pensions de 3 estrelles
Hotels de 2 i 1 estrella
Hotels residència de 2 i 1 estrella
Hotels apartaments de 2 i 1 estrella
Apartaments extra hotelers de 3a categoria
Residències apartaments de 2 i 1 estrella
Motels de 2 i 1 estrella

Categoria quarta (Grup D)

Hostals de 2 i 1 estrella
Hostals residència de 2 i 1 estrella
Pensiones de 2 i 1 estrella
Fondes i cases d'hostes
Ciutats de vacances d' 1 estrella
Restaurants d' 1 forquilla
Bars de 3a i 4a categoria
Tavernes y bodegues

Cases de menjars

Tavernes que serveixin menjars

Cerveseries

Gelateries

Sales de festes discoteques de 3a categoria

Salons de ball

Casinos de 3a categoria

Casinos de 4a categoria

Cases rurals

Albergs

Categoria especial (grup E)

Càtering

A.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

Nivell 1

Cap de recepció

Comptables generals

Cap de cuina

Primer/a cap de menjador

Cap de sala

Primer/a encarregat/da de taulell

Primer/a encarregat/da de bàrman

Cap d'operacions (Càtering)

Primer/a conserge de dia

Cap de sala (Càtering)

Supervisor/a d'explotacions

Encarregat/da general o governant/a

Cap de sector d'explotacions

Cap de sector d'autopistes

Cap de contractació i reserves

Nivell 2

Interventor/a

Oficial de comptabilitat

Segon/a encarregat/da de taulell

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Segon/a encarregat/da de barmen
Segon/a cap de sala
Segon/a cap de menjador
Segon/a cap de cuina
Segon/a cap de recepció
Segon/a conserge de dia
Majordom/a de pisos
Encarregat/da de treballs
Cap de sector
Supervisor/a (Càtering)
Caixer/a administratiu/va
Reboster/a
Cap de sector
Cap de compres
Encarregat/da d'explotació
Tècnic/a de manteniment
Professor/a d'educació física
Cap d'equip Càtering
Cap de partida
Xofer de 1a.
Encarregat/da de segona
Programador/a d'Informàtica
Secretari/a de direcció
Encarregat/da d'explotació d'autopistes
Cap de la secció d'administració
Fisioterapeuta

Nivell 3
Xofer de 2a
Tenidor/a de comptes corrents clients
Mecànic/a
Dependent/a
Barmen/barwoman
Cambrer/a
Sommelier
Reboster/a (oficial)
Recepcionista

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Cuiner/a

Planxista

Encarregat/da de bugaderia o safareig

Facturista menjador

Telefonista de 1a.

Caixer/a de menjador

Caixer/a de taulell

Conserge de nit

2a. Governant/a o subgovernant/a

Encarregat/da de sales (billars)

Encarregat/da d'economats i cellers

Paleta, pintor/a i fuster/a

Calefactor/a

Taquiller/a

Massatgista

Oficial segona comptabilitat i administració

Ajudant conserge Grup A

Oficial de manteniment

Perforista informàtica

Operador/a informàtica

Dietista titulat amb un any d'experiència acreditada

Socorrista

Animador/a turistic/a

Comercial

Esteticista

Nivell 4

Ajudant de conserge Grups B, C i D

Ajudant de dependent

Dependent/a de segona

Ajudant de barmen/barwoman

Telefonista de segona

Cellerer/a

Ajudant de cuiner/a

Cambrer/a de pisos

Cafeter

Ajudant de cambrer/a

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Ajudant de planxista
Auxiliar d'oficina
Ajudant de supervisor/a (Càtering)
Ajudant d'equip (Càtering)
Ajudant de recepció
Porter/a d'accés
Porter/a de serveis
Porter/a de cotxes
Ajudant de manteniment
Pisciner/a
Mosso/a d'equipatges
Ordenança de saló
Mosso/a d'habitacions
Dependent d'autoservei
Ajudant de xofer
Dietista titulat/da sense experiència
Vigilant de piscina
Ajudant d'animador/a
Auxiliar de servei i neteja
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Monitor/a

Nivell 5
Cambrer/a de pisos (zona Maresme)
Marmitons
Cosidor/a, bugader/a, planxador/a
Mosso/a de neteja
Fregador/a i netejador/a
Ascensorista
Mosso/a de magatzem
Vigilant de nit
Persona de lavabos
Personal d'argenteria
Ajudant de calefactor
Ajudant d'economat
Ajudant de cafeteria
Preparador/a (càtering)

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Mosso/a de billar

Marmitons majors de 18 anys

Grums majors de 18 anys

Guarda-roba

Personal de neteja

Nivell 5 bis

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

Nivell 6

Grums de 16 a 17 anys

Marmitons de 16 a 17 anys

Aspirant administratiu/va

Annex A					
A) Barcelona					
A.3. Taula de salaris 2014					
Nivell	A	B	C	D	E
I	1.669,60 €	1.516,12 €	1.467,50 €	1.366,27 €	1.516,12 €
II	1.467,50 €	1.418,96 €	1.366,27 €	1.313,84 €	1.418,96 €
III	1.419,14 €	1.366,27 €	1.342,06 €	1.265,01 €	1.366,67 €
IV	1.265,01 €	1.265,01 €	1.241,24 €	1.241,24 €	1.265,01 €
V	1.241,24 €	1.241,24 €	1.212,99 €	1.212,99 €	1.241,24 €
V Bis	1.105,75 €	1.105,75 €	1.091,59 €	1.091,59 €	1.105,75 €
VI	970,25 €	970,25 €	970,25 €	970,25 €	970,25 €
Cambriers i cambreres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions (ALEH, Àrea Funcional IV)					
Terme municipal					
Hotels 5 i 4 estrelles					
					36,74 €
Hotels 3 estrelles					
					23,98 €
Hotels 2 estrelles					
					22,09 €
Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las què als Cambriers i Cambreres de Pisos (III ALEH, Area funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.					

CVE-DOGC-A-14349066-2014

A.4 Plusos 2014			
Manutenció			
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è. del present conveni es fixa en 46,61 euros mensuals.			
Allotjament			
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l'article 39è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.			
Plus de transport:			
El plus de transport, regulat per l' article 40è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.			
Roba de treball			
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,11 euros mensuals, equivalent 145,32 euros anuals.			
A.5 Barems 2014			
Barem especial per salaris de cafeteries			
	Categoria Especial	Categoria 1^a	Categoria 2^a
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.536,06 €	1.516,12 €	1.366,27 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.455,30 €	1.414,72 €	1.313,92 €
Nivell III			
Dependent/ta	1.406,84 €	1.366,27 €	1.265,56 €
Nivell IV			
Ajudant Dependent/a	1.273,39 €	1.265,39 €	1.241,24 €
Nivell V			
Fregadors/es	1.249,18 €	1.241,24 €	1.212,52 €
Nivell V Bis	1.111,90 €	1.105,75 €	1.091,59 €
Nivell VI	974,41 €	970,11 €	969,26 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

A.6 Serveis extraordinaris 2014		
Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 25è.1 del present Conveni.		
Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris pel personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la Retenció de l' Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:		
Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	93,92 €	65,56 €
Servei en festius	120,27 €	76,33 €
La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.		
El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.		
El servei de final de festa, tindrà un increment del 50% sobre el salari del dia.		
Per a la Província s' estableix un plus de quilometratge de 0,05 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l' àrea metropolitana de Barcelona. Si l' empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.		
El/la treballador/a, al arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.		

A) Barcelona					
A.3.Taula de salaris 2015					
Nivell	A	B	C	D	E
I	1.682,96 €	1.528,25 €	1.479,24 €	1.377,20 €	1.528,25 €
II	1.479,24 €	1.430,31 €	1.377,20 €	1.324,35 €	1.430,31 €
III	1.430,49 €	1.377,20 €	1.352,80 €	1.275,13 €	1.377,60 €
IV	1.275,13 €	1.275,13 €	1.251,17 €	1.251,17 €	1.275,13 €
V	1.251,17 €	1.251,17 €	1.222,69 €	1.222,69 €	1.251,17 €
V Bis	1.114,60 €	1.114,60 €	1.100,32 €	1.100,32 €	1.114,60 €
VI	978,01 €	978,01 €	978,01 €	978,01 €	978,01 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Cambrers i cambres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions			
(ALEH, Àrea Funcional IV)			
Terme municipal			
Hotels 5 i 4 estrelles			
			37,03 €
Hotels 3 estrelles			
			24,17 €
Hotels 2 estrelles			
			22,27 €
Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las què als Cambrers i Cambres de Pisos (III ALEH, Àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.			
Manutenció			
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è. del present conveni es fixa en 46,98 euros mensuals.			
Allotjament			
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l'article 39è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.			
Plus de transport			
El plus de transport, regulat per l' article 40è. del present conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.			
Roba de treball			
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,21 euros mensuals, equivalent 146,52 euros anuals.			
A.5 Barems 2015			
Barem especial per salaris de cafeteries			
	Categoria Especial	Categoria 1^a	Categoria 2^a
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.548,35 €	1.528,25 €	1.377,20 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.466,94 €	1.426,04 €	1.324,43 €
Nivell III			

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Dependent/ta	1.418,09 €	1.377,20 €	1.275,68 €
Nivell IV			
Ajudant Dependent/a	1.283,58 €	1.275,51 €	1.251,17 €
Nivell V			
Fregadors/es	1.259,17 €	1.251,17 €	1.222,22 €
Nivell V BIS	1.120,80 €	1.114,60 €	1.100,32 €
Nivell VI	982,21 €	977,87 €	977,01 €

A.6 Serveis extraordinaris 2015

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

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

Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	94,67 €	66,08 €
Servei en festius	121,23 €	76,94 €

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

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

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

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

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

A) Barcelona

A.3.Taula de salaris 2016

Nivell	A	B	C	D	E
I	1.698,11 €	1.542,00 €	1.492,55 €	1.389,59 €	1.542,00 €
II	1.492,55 €	1.443,18 €	1.389,59 €	1.336,27 €	1.443,18 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

III	1.443,36 €	1.389,59 €	1.364,98 €	1.286,61 €	1.390,00 €
IV	1.286,61 €	1.286,61 €	1.262,43 €	1.262,43 €	1.286,61 €
V	1.262,43 €	1.262,43 €	1.233,69 €	1.233,69 €	1.262,43 €
V Bis	1.124,63 €	1.124,63 €	1.110,22 €	1.110,22 €	1.124,63 €
VI	986,81 €	986,81 €	986,81 €	986,81 €	986,81 €

Cambrers i cambres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions (ALEH, Àrea Funcional IV)

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	37,36 €
------------------------	---------

Hotels 3 estrelles	24,39 €
--------------------	---------

Hotels 2 estrelles	22,47 €
--------------------	---------

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las què als Cambrers i Cambres de Pisos (III ALEH, Àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.

A.4 Plusos 2016

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è. del present conveni es fixa en 47,40 euros mensuals.

Allotjament

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

Plus de transport:

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

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è del present Conveni es fixa en 12,32 euros mensuals, equivalent 147,84 euros anuals.

A.5 Barems 2016

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Barem especial per salaris de cafeteries			
	Categoria Especial	Categoria 1^a	Categoria 2^a
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.562,29 €	1.542,00 €	1.389,59 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.480,14 €	1.438,87 €	1.336,35 €
Nivell III			
Dependent/ta	1.430,85 €	1.389,59 €	1.287,16 €
Nivell IV			
Ajudant Dependent/a	1.295,13 €	1.286,99 €	1.262,43 €
Nivell V			
Fregadors/es	1.270,50 €	1.262,43 €	1.233,22 €
Nivell V Bis	1.130,89 €	1.124,63 €	1.110,22 €
Nivell VI	991,05 €	986,67 €	985,80 €
A.6 Serveis extraordinaris 2016			
Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni.			
Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris pel personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la Retenció de l' Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:			
Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats	
Servei diari	95,52 €	66,67 €	
Servei en festius	122,32 €	77,63 €	
La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts			
El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.			
El servei de final de festa, tindrà un increment del 50% sobre el salari del dia.			
Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,05 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l' àrea metropolitana de Barcelona. Si l' empresa poses mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.			
El/la treballador/a, al arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.			

CVE-DOGC-A-14349066-2014

A.7.- Taula de salaris del Maresme 2014				
Nivell	A	B	C	D
I	1.678,78 €	1.524,55 €	1.475,61 €	1.373,80 €
II	1.475,61 €	1.426,80 €	1.373,80 €	1.321,07 €
III	1.192,67 €	1.192,67 €	1.192,67 €	1.192,67 €
IV	1.114,88 €	1.114,88 €	1.114,88 €	1.114,88 €
V	1.084,44 €	1.084,44 €	1.084,44 €	1.084,44 €
V Bis	969,42 €	969,42 €	969,42 €	969,42 €
VI	975,59 €	975,59 €	975,59 €	975,59 €
Cambrers i cambreres de pisos maresme i mossos d'habitacions (ALEH, Àrea Funcional IV)				
Hotels 5 i 4 estrelles		36,93 €		
Hotels 3 estrelles		24,15 €		
Hotels 2 estrelles		22,23 €		
Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les que les Cambrers i Cambreres de pisos (III ALEH, Àrea Funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.				
A.8 Plusos Maresme 2014				
Manutenció				
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present Conveni es fixa en 46,58 euros mensuals.				
Allotjament				
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.				
Plus de transport				
El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals				
Roba de treball				
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,11 euros mensuals, equivalent 145,32 euros anuals				

CVE-DOGC-A-14349066-2014

A.9 Barems Maresme 2014			
Barem especial per salaris de cafeteries			
	Categoria Especial	Categoria 1ª	Categoria 2ª
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.544,54 €	1.524,55 €	1.373,80 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.463,34 €	1.422,53 €	1.321,20 €
Nivell III			
Dependent/a	1.414,62 €	1.373,80 €	1.272,59 €
Nivell IV			
Ajudant Dependent/a	1.280,43 €	1.272,37 €	1.248,08 €
Nivell V			
Netejadors/es	1.256,08 €	1.248,08 €	1.219,21 €
Nivell V Bis	1.118,06 €	1.111,85 €	1.097,62 €
Nivell VI	979,80 €	975,48 €	974,60 €
A.10 Serveis extraordinaris maresme 2014			
Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni les quanties són les següents:			
Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats	
Servei diari	93,90 €	65,48 €	
Servei en festiu	120,24 €	76,32 €	

A.7 Taula de salaris del maresme 2015				
Nivell	A	B	C	D
I	1.692,21 €	1.536,75 €	1.487,41 €	1.384,79 €
II	1.487,41 €	1.438,21 €	1.384,79 €	1.331,64 €
III	1.202,21 €	1.202,21 €	1.202,21 €	1.202,21 €
IV	1.123,80 €	1.123,80 €	1.123,80 €	1.123,80 €
V	1.093,12 €	1.093,12 €	1.093,12 €	1.093,12 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

V Bis	977,18 €	977,18 €	977,18 €	977,18 €
VI	983,39 €	983,39 €	983,39 €	983,39 €
Cambrers i cambreres de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)				
Hotels 5 i 4 estrelles			37,23 €	
Hotels 3 estrelles			24,34 €	
Hotels 2 estrelles			22,41 €	
Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les que les Cambrers i Cambreres de pisos (III ALEH, Àrea Funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.				
A.8 Plusos Maresme 2015				
Manutenció				
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present Conveni es fixa en 46,95 euros mensuals.				
Allotjament				
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.				
Plus de transport				
El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals				
Roba de treball				
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,21 euros mensuals, equivalent 146,52 euros anuals				
A.9.- Barems Maresme 2015				
Barem especial per salaris de cafeteries				
	Categoria Especial	Categoria 1^a	Categoria 2^a	
Nivell I				
Encarregat/da 1a	1.556,90 €	1.536,75 €	1.384,79 €	
Nivell II				

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Encarregat/da 2a	1.475,05 €	1.433,91 €	1.331,77 €
Nivell III			
Dependent/a	1.425,94 €	1.384,79 €	1.282,77 €
Nivell IV			
Aj. Dependent/a	1.290,67 €	1.282,55 €	1.258,06 €
Nivell V			
Netejadors/es	1.266,13 €	1.258,06 €	1.228,96 €
Nivell V Bis	1.127,00 €	1.120,74 €	1.106,40 €
Nivell VI	987,64 €	983,28 €	982,40 €

A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2015

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni. Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	94,65 €	66,00 €
Servei en festiu	121,20 €	76,93 €

A.7 Taula de salaris del Maresme 2016

Nivell	A	B	C	D
I	1.707,44 €	1.550,58 €	1.500,80 €	1.397,25 €
II	1.500,80 €	1.451,15 €	1.397,25 €	1.343,62 €
III	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €
IV	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €
V	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €
V Bis	985,97 €	985,97 €	985,97 €	985,97 €
VI	992,24 €	992,24 €	992,24 €	992,24 €

Cambriers i cambreses de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, Àrea Funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	37,57 €
Hotels 3 estrelles	24,56 €
Hotels 2 estrelles	22,61 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les que les Cambrers i Cambreres de pisos (III ALEH, Àrea Funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.

A.9.- Barems Maresme 2015

Barem especial per salaris de cafeteries

	Categoria Especial	Categoria 1ª	Categoria 2ª
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.556,90 €	1.536,75 €	1.384,79 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.475,05 €	1.433,91 €	1.331,77 €
Nivell III			
Dependent/a	1.425,94 €	1.384,79 €	1.282,77 €
Nivell IV			
Aj. Dependent/a	1.290,67 €	1.282,55 €	1.258,06 €
Nivell V			
Netejadors/es	1.266,13 €	1.258,06 €	1.228,96 €
Nivell V Bis	1.127,00 €	1.120,74 €	1.106,40 €
Nivell VI	987,64 €	983,28 €	982,40 €

A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2015

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni. Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	94,65 €	66,00 €
Servei en festiu	121,20 €	76,93 €

A.7 Taula de salaris del Maresme 2016

Nivell	A	B	C	D
I	1.707,44 €	1.550,58 €	1.500,80 €	1.397,25 €
II	1.500,80 €	1.451,15 €	1.397,25 €	1.343,62 €
III	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €	1.213,03 €
IV	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €	1.133,91 €
V	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €	1.102,96 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

V Bis	985,97 €	985,97 €	985,97 €	985,97 €
VI	992,24 €	992,24 €	992,24 €	992,24 €
Cambriers i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, Àrea Funcional IV)				
Hotels 5 i 4 estrelles				37,57 €
Hotels 3 estrelles				24,56 €
Hotels 2 estrelles				22,61 €
Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les que les Cambriers i Cambres de pisos (III ALEH, Àrea Funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en el excés del garantit.				

A.8 Plusos Maresme 2016			
Manutenció			
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present Conveni es fixa en 47,37 euros mensuals.			
Allotjament			
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.			
Plus de transport			
El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals			
Roba de treball			
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,32 euros mensuals, equivalent 147,84 euros anuals			
A.9 Barems Maresme 2016			
Barem especial per salaris de cafeteries			
	Categoria Especial	Categoria 1^a	Categoria 2^a
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.570,91 €	1.550,58 €	1.397,25 €
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.488,33 €	1.446,82 €	1.343,76 €
Nivell III			
Dependent/a	1.438,77 €	1.397,25 €	1.294,31 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Nivell IV			
Aj. Dependent/a	1.302,29 €	1.294,09 €	1.269,38 €
Nivell V			
Netejadors/es	1.277,53 €	1.269,38 €	1.240,02 €
Nivell V Bis	1.137,14 €	1.130,83 €	1.116,36 €
Nivell VI	996,53 €	992,13 €	991,24 €
A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2016			
Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 25è.1 del present Conveni. Les quanties són les següents:			
Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats	
Servei diari	95,50 €	66,59 €	
Servei en festiu	122,29 €	77,62 €	

B) Tarragona

B.1 Categoria dels establiments

Categoria primera (grup A)

Hotels de GL i 5 estrelles

Restaurants de 5 forquilles

Bars de luxe C

Cafeteries de luxe C

Sales de festa de luxe

Càmpings de luxe

Casinos de primera

Billars de primera

Salons d'esbarjo de primera

Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Bars de primera

Cafeteries de 3 tasses

Sales de festa de primera

Càmpings de primera

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Casinos de segona
Billars de segona
Salons d'esbarjo de segona

Categoria tercera (grup C)

Hotels de 3 estrelles
Restaurants de 3 forquilles
Bars de segona
Cafeteries de 2 tasses
Sales de festes de segona
Càmpings de segona
Casinos de tercera
Billars de tercera
Salons d'esbarjo de tercera
Establiments de menjars ràpids

Categoria quarta (Grup D)

Hotels de 2 estrelles
Restaurants de 2 forquilles
Bars de tercera
Cafeteries d'1 tassa
Sales de festa de tercera
Càmpings de tercera
Casinos de quarta
Billars de quarta
Salons d'esbarjo de quarta

Categoria especial (Grup E)

Hotels d'1 estrella
Restaurants d'1 forquilla
Bars de quarta
Cases rurals
Albergs

Categoria especial (Grup F)

Càtering
B.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Nivell 1

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

Nivell 2

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

Nivell 3

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

Nivell 4

Cambrer/a
Cambrer/a de pisos
Subgovernant/a
Sommelier
Oficial administratiu/va
1r. Encarregat/da d'office
1r. Encarregat/da de llenceria i lavabo
Dependent/a de taulell

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Recepcionista

Comptable

Caixer/a

Cuiner/a

Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)

Comercial

Esteticista

Massatgista

Nivell 5

Intèrpret

Encarregat/da d'economat

Encarregat/da de bodega

Tenidor/a de comptes clients

Mecànic/a

Xofers de segona

Paletes

Fusters

Electricistes

Lampistes

Socorrista

Animador/a turistic/a

Nivell 6

Cellerer/a

Telefonista

Conserge de nit

Auxiliar administratiu/va major de 21 anys

Vigilant de piscina

Ajudant d'animador/a

Nivell 7

Encarregat/da de pisos

Auxiliar administratiu/va menor de 21 anys

Ajudant de celler

Ajudant d'economat

Cafeter

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Auxiliar de servei i neteja
Monitor/a – cuidador
Mosso/a d'habitacions
Vigilant de nit
Caixer/a de menjador
Mosso/a de neteja i ajudant
Cobrador/a
Ordenança de saló
Porter/a d'accés
Porter/a de cotxes
Mosso/a d'equipatges
Marmitó major de 18 anys
Cosidor/a
Sargidor/a
Planxador/a
Bugader/a
Netejadors/es
Calefactors/es
Pisciner/a
Jardiner/a
Peons
Ajudant de conserge
Ajudant de cuina
Ajudants de rebosteria
Ajudant de cafeter
Marmitons
Netejador/a
Ajudant de menjador
Cambrer/a de pisos
Ascensorista
Guarda exterior
Porter/a de servei
Dietista titulat/da sense experiència
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Nivell 7 bis

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Nivell 8

Aspirant administratiu/va

Grups de 16 a 18 anys

B3) Acords

B3.1) Personal de Nivell 4 a efectes econòmics

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

B3.2) Bossa d'hores per a la província de Tarragona

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

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

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

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

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

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

Annex B			
B) Tarragona			
B.4 Taula de salaris 2014			
Nivells	A	B	C
I	1.853,72 €	1.719,81 €	1.652,51 €
II	1.785,57 €	1.652,51 €	1.585,65 €
III	1.719,81 €	1.585,78 €	1.518,70 €
IV	1.585,58 €	1.451,51 €	1.384,56 €
V	1.512,33 €	1.372,60 €	1.302,82 €
VI	1.243,84 €	1.215,15 €	1.187,19 €
VII	1.169,91 €	1.160,74 €	1.145,48 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

VII Bis	930,86 €	930,86 €	913,90 €
VIII	707,18 €	707,18 €	707,18 €
Nivells	D	E	F
I	1.585,65 €	1.518,69 €	1.652,51 €
II	1.518,70 €	1.451,51 €	1.585,65 €
III	1.451,51 €	1.384,56 €	1.518,70 €
IV	1.317,46 €	1.250,46 €	1.384,56 €
V	1.232,83 €	1.169,59 €	1.310,34 €
VI	1.144,26 €	1.132,46 €	1.187,19 €
VII	1.130,10 €	1.114,99 €	1.145,48 €
VII Bis	891,82 €	891,82 €	913,90 €
VIII	707,18 €	707,18 €	707,18 €

B.5 Plusos 2014**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present Conveni es fixa en 69,53 euros mensuals.

Allotjament

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

Plus de transport

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

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 12,11 euros mensuals, equivalents a 145,32 euros anuals.

B.6. Serveis extraordinaris 2014

Cuiner/a	101,03 €
Ajudant de cuiner/a	61,08 €
Cambrer/a:	75,17 €
Ajudant de cambrer/a	55,72 €
Cobrador/a (dia de treball)	40,05 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

B) Tarragona			
B.4 Taula de salaris 2015			
Nivells	A	B	C
I	1.868,55 €	1.733,57 €	1.665,73 €
II	1.799,85 €	1.665,73 €	1.598,34 €
III	1.733,57 €	1.598,47 €	1.530,85 €
IV	1.598,26 €	1.463,12 €	1.395,64 €
V	1.524,43 €	1.383,58 €	1.313,24 €
VI	1.253,79 €	1.224,87 €	1.196,69 €
VII	1.179,27 €	1.170,03 €	1.154,64 €
VII Bis	938,31 €	938,31 €	921,21 €
VIII	712,84 €	712,84 €	712,84 €
Nivells	D	E	F
I	1.598,34 €	1.530,84 €	1.665,73 €
II	1.530,85 €	1.463,12 €	1.598,34 €
III	1.463,12 €	1.395,64 €	1.530,85 €
IV	1.328,00 €	1.260,46 €	1.395,64 €
V	1.242,69 €	1.178,95 €	1.320,82 €
VI	1.153,41 €	1.141,52 €	1.196,69 €
VII	1.139,14 €	1.123,91 €	1.154,64 €
VII Bis	898,95 €	898,95 €	921,21 €
VIII	712,84 €	712,84 €	712,84 €
B.5 Plusos 2015			
Manutencio			
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present Conveni es fixa en 70,09 euros mensuals			
Allotjament			
El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.			

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Plus de transport	
El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.	
Roba de treball	
La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 12,21 euros mensuals, equivalents a 146,52 euros anuals.	
B.6. Serveis extraordinaris 2015	
Cuiner/a	101,84 €
Ajudant de cuiner/a	61,57 €
Cambrer/a:	75,77 €
Ajudant de cambrer/a	56,17 €
Cobrador/a (dia de treball)	40,37 €

B) Tarragona			
B.4 Taula de salaris 2016			
Nivells	A	B	C
I	1.885,37 €	1.749,17 €	1.680,72 €
II	1.816,05 €	1.680,72 €	1.612,73 €
III	1.749,17 €	1.612,86 €	1.544,63 €
IV	1.612,64 €	1.476,29 €	1.408,20 €
V	1.538,15 €	1.396,03 €	1.325,06 €
VI	1.265,07 €	1.235,89 €	1.207,46 €
VII	1.189,88 €	1.180,56 €	1.165,03 €
VII Bis	946,75 €	946,75 €	929,50 €
VIII	719,26 €	719,26 €	719,26 €
Nivells	D	E	F
I	1.612,73 €	1.544,62 €	1.680,72 €
II	1.544,63 €	1.476,29 €	1.612,73 €
III	1.476,29 €	1.408,20 €	1.544,63 €
IV	1.339,95 €	1.271,80 €	1.408,20 €
V	1.253,87 €	1.189,56 €	1.332,71 €

CVE-DOGC-A-14349066-2014

VI	1.163,79 €	1.151,79 €	1.207,46 €
VII	1.149,39 €	1.134,03 €	1.165,03 €
VII Bis	907,04 €	907,04 €	929,50 €
VIII	719,26 €	719,26 €	719,26 €
B.5 Plusos 2016			
Manutencio			
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present Conveni es fixa en 70,72 euros mensuals.			
Allotjament			
El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.			
Plus de transport			
El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.			
Roba de treball			
La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 12,32 euros mensuals, equivalents a 147,84 euros anuals.			
B.6. Serveis extraordinaris 2016			
Cuiner/a			101,94 €
Ajudant de cuiner/a			61,63 €
Cambrer/a:			75,85 €
Ajudant de cambrer/a			56,22 €
Cobrador/a (dia de treball)			40,41 €

C) Girona

C.1 Categoria dels establiments

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

Categoria Ai

Hotels de GL i 5 estrelles

Hotels de luxe

Restaurants de 5 forquilles

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Cafès-Bars especials A

Sales de festa i discoteques de luxe

Categoria A

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Cafès-Bars especials B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de te

Casinos de 1a

Càmpings de luxe i de 1a

Categoria B

Càmpings de 2a

Categoria C

Càmpings de 3a

C.2.1. Classificació per nivells retributius de les categories professionals		
	Categories de l' ALEH	Categories de Girona
Nivell 1		
1	Cap de recepció	Cap de recepció Cap de casinos
	Cap d' administració	Comptable general
	Cap comercial	Cap de contractació i reserves
	Cap de cuina	Cap de cuina
	Cap de restaurant o sala	Cap de menjador Cap de sala

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Nivell 2		
2	2n Cap de recepció	2n Cap de recepció
		2n Cap de casinos
	Primer/a conserge	Primer/a conserge dia
	Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de cuina
		Cap de fondes
	Cap de "càtering"	
	Cap d'operacions de "càtering"	
	Segon/a Cap de restaurant o sala	Segon/a cap de menjador
		Segon/a cap de sala
	Gerent de centre	
	Encarregat/da general	Encarregat/da general o governant/a
	Nivell 3	
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administratiu/va	Comptable general restaurant
		Comptable sales festa i bars americans
		Comptable o interventor
		Tenidor ctes. clients
	Comercial	Comercial
	Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals	
	Cap de partida	Cap de partida
	Cap de restaurant o sala	1r. Encarregat/da mostrador (Cap de barra)
	Segon/a cap de restaurant o sala	2n Encarregat/da mostrador (2n Cap de barra)

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Cap de sector	Cap de sector
Encarregat/da de secció	2n. Governant/a
Cap de serveis de "càtering"	
Responsable de servei	
Tècnic/a de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Fisioterapeuta
Nivell 4	
4 Primer/a conserge	Segon/a Conserge
Conserge	Oficial/a 1a. casinos
Administratiu/va	Caixer/a
Ajudant Administratiu/va	Auxiliar oficina més de 18 anys
	Facturista sales festes
	Facturista menjador
	Caixer/a menjador restaurant
Telefonista	Telefonista
Cuiner/a	Cuiner/a
Reboster/a	Reboster/a
Encarregat/da d' economats	Encarregat/da d' economats
Cap de sala de "càtering"	
Cambrer/a	Dependent/a 1a
	Cambrer/a
	Caixer/a cambrer/a
	Cafeter
Bàrman/Barwoman	Bàrman/Barwoman
Sommelier	Sommelier
Supervisor/a de "càtering"	
Supervisor/a de col·lectivitats	
Encarregat/da de secció	Majordom pisos

CVE-DOGC-A-14349066-2014

		Encarregat/da bugaderia
		Encarregat/da llenceria
	Encarregat/da de manteniment i serveis auxiliars	Encarregat/da treballs
	Encarregat de manteniment i serveis tècnics de "càtering"; o de flota; o d'instal·lacions i edificis	
	Encarregat/da de secció	Encarregat sala billars
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Mecànic calefactor
	Especialista de manteniment i serveis tècnics de "càtering"; o de flota; o d'instal·lacions d'edificis)	
	Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	
	Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Dietista, un any d' experiència
	Especialista de Servei (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d' atenció al client)	Animador/a turístic/a
		Taquiller
		Socorrista
		Esteticista - Massatgista
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Paletes, Fusters, Electricistes i Lampistes
Nivell 5		
5	Ajudant de Recepció i/o Consergeria	Ajudant conserge més 18 anys
	Auxiliar de recepció i consergeria	Vigilant nit
		Ordenança saló
		Porter/a accessos
		Porter/a cotxes
		Porter/a serveis
		Mosso equipatges
		Ascensorista
	Encarregat/da d'economat	Bodeguer/a

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Ajudant de cuina	Ajudant cuiner/a
	Ajudant safareig
Ajudant de cambrer/a	Ajudant cambrer/a
	Ajudant cafeteria
Preparador/a muntador/a de "càtering"	
Conductor/a d'equip de "càtering"	
Ajudant d'equip de "càtering"	
Preparador/a de restauració moderna	
Auxiliar de pisos i neteja	Mosso habitacions
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Xofer
	Pintors
	Jardiner/a o Manteniment piscines
Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Ajudant paleta
	Ajudant lampista, fuster, electricista
	Ajudant calefactor més de 18 anys
	Ajudant billars més de 18 anys
Tècnic de Serveis (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	
Especialista de Serveis (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassagista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Ajudant animador/a
	Controlador/a d'accessos discoteca, sales de festa i espectacles
Auxiliar de serveis (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant de piscines
Nivell 6	
6	Auxiliar de cuina
	Marmitons - "Pinches"
	Auxiliars de cuina
	Auxiliar de preparació / muntatge de "càtering"
	Auxiliar de restauració moderna
	Auxiliar de buffet o

CVE-DOGC-A-14349066-2014

		"Buffetista"
	Monitor/a o cuidador/a de col·lectivitats	Monitor - cuidador col·lectivitats
	Auxiliar de col·lectivitats	ASL
Nivell 7		
7	Auxiliar de recepció i consergeria	Grups més de 18 anys
	Ajudant d'economat	Ajudant d' economat
	Auxiliar de cuina	Rentaplats Marmitons "Pinches" més de 18 anys
	Cambrer/a de pisos	Cambrer/a de pisos
		Costurers/es
		Sargidors/es
		Planxadors/es – bugader/a
	Auxiliar de pisos i neteja	Netejador/a – Fregador/a
Nivell 7 Bis		(ANTERIOR IV BIS)
	-	-
Nivell 8 (menors de 18 anys)		
8		Grups fins 18 anys
		Marmitons "Pinches" fins 18 anys

Annex C			
C) Girona			
C.2.2 Taula de salaris 2014			
Nivell	Ai	A	B

CVE-DOGC-A-14349066-2014

I	1.705,73 €	1.509,56 €	1.472,01 €
II	1.551,43 €	1.409,69 €	1.395,88 €
III	1.400,36 €	1.339,94 €	1.319,71 €
IV	1.309,66 €	1.258,08 €	1.228,46 €
V	1.202,42 €	1.180,83 €	1.129,76 €
VI	1.116,44 €	1.116,44 €	1.116,44 €
VII	1.074,84 €	1.074,84 €	1.074,84 €
VII Bis	871,84 €	871,84 €	871,84 €
VIII (-18)	687,16 €	687,16 €	687,16 €

Nivell	C	D	E
I	1.431,01 €	1.431,01 €	1.472,01 €
II	1.305,61 €	1.292,41 €	1.395,88 €
III	1.258,29 €	1.258,29 €	1.314,38 €
IV	1.168,23 €	1.159,71 €	1.223,97 €
V	1.129,76 €	1.129,76 €	1.129,76 €
VI	1.095,08 €	1.095,08 €	1.116,44 €
VII	1.074,84 €	1.074,84 €	1.074,84 €
VII Bis	871,84 €	871,84 €	871,84 €
VIII (-18)	687,16 €	687,16 €	687,16 €

C.3 Plusos 2014

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l' article 38è del present conveni es fixa en 39,58 euros mensuals.

Allotjament

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

Plus de transport

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

Roba de treball

La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,11 euros mensuals, equivalents a 145,32 euros anuals.

CVE-DOGC-A-14349066-2014

C.4. Serveis extraordinaris 2014		
Quantia	Cambrer/a O Cuiner/a	Rentaplats
Servei Diari	78,78 €	65,62 €
Servei en Festius	89,74 €	76,45 €

C) Girona						
C.2.2 Taula de salaris 2015						
Nivell	Ai	A	B	C	D	E
I	1.719,38 €	1.521,64 €	1.483,79 €	1.442,46 €	1.442,46 €	1.483,79 €
II	1.563,84 €	1.420,97 €	1.407,05 €	1.316,05 €	1.302,75 €	1.407,05 €
III	1.411,56 €	1.350,66 €	1.330,27 €	1.268,36 €	1.268,36 €	1.324,90 €
IV	1.320,14 €	1.268,14 €	1.238,29 €	1.177,58 €	1.168,99 €	1.233,76 €
V	1.212,04 €	1.190,28 €	1.138,80 €	1.138,80 €	1.138,80 €	1.138,80 €
VI	1.125,37 €	1.125,37 €	1.125,37 €	1.103,84 €	1.103,84 €	1.125,37 €
VII	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €	1.083,44 €
VII Bis	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €	878,81 €
VIII (-18)	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €	692,66 €
C.3. Plusos 2015						
Manutenció						
El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present conveni es fixa en 39,90 euros mensuals.						
Allotjament						
El complement salarial de l' allotjament, regulat per l' article 39è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.						
Plus de transport						
El plus de transport, regulat per l' article 40è del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.						
Roba de treball						
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,21 euros mensuals, equivalents a 146,52						

CVE-DOGC-A-14349066-2014

euros anuals.

C.4 Serveis extraordinaris 2015

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	79,41 €	66,14 €
Servei en festius	90,46 €	77,06 €

Nivell	Ai	A	B	C	D	E
I	1.734,85 €	1.535,33 €	1.497,14 €	1.455,44 €	1.455,44 €	1.497,14 €
II	1.577,91 €	1.433,76 €	1.419,71 €	1.327,89 €	1.314,47 €	1.419,71 €
III	1.424,26 €	1.362,82 €	1.342,24 €	1.279,78 €	1.279,78 €	1.336,82 €
IV	1.332,02 €	1.279,55 €	1.249,43 €	1.188,18 €	1.179,51 €	1.244,86 €
V	1.222,95 €	1.200,99 €	1.149,05 €	1.149,05 €	1.149,05 €	1.149,05 €
VI	1.135,50 €	1.135,50 €	1.135,50 €	1.113,77 €	1.113,77 €	1.135,50 €
VII	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €	1.093,19 €
VII Bis	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €	886,72 €
VIII (-18)	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €	698,89 €

C.3 Plusos 2016

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è del present conveni es fixa en 40,26 euros mensuals.

Allotjament

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

Plus de transport

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

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Roba de treball		
La compensació regulada per l' article 41è del present Conveni es fixa en 12,32 euros mensuals, equivalents a 147,84 euros anuals.		
C.4. Serveis extraordinaris 2016		
Quantia:	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei Diari	80,12 €	66,74 €
Servei en Festius	91,27 €	77,75 €
C.5 Règim transitori		
Els treballadors incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat/da de mostrador (cap de barra), caixer/a de menjador restaurant, reboster/a i barman/barwoman dels establiments inclosos en les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.		

D. Adequació dels grups i categories del conveni d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l' acord laboral d'àmbit estatal per al sector de la hostaleria

Àrea funcional primera:				
(Recepció, Consergeria, Relaciones Publiques, Administració i Gestió)				
Grup professional 1				
Categories de l'A. L.	Categories Conv.Host.Cat.	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Recepció	Cap de Recepció Cap de Casinos	Cap de Recepció	Cap de Recepció	Cap de Recepció Cap de Casinos
Segon Cap de Recepció	Segon/a Cap de Recepció 2n Cap de Casinos	Segon cap de Recepció	2n Cap de Recepció	2n Cap de Recepció 2n Cap Casinos
Cap de Administració	Cap d'Administració	Comptables generales	Cap Administratiu	Comptable General
	Cap de Personal Cap de Secció d'Administració (Col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats (*)	Cap de Secció d'Administració (Col·lectivitats) Cap de Compres de Col·lectivitats	Comptable general	
Primer Conserge	Primer Conserge	Primer Conserge dia	1r. Conserge de dia	1r Conserge Dia
	2n Conserge	Segon Conserge de dia	2n Cap de dia	2n Conserge

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Cap Comercial	Director/a Comercial Cap Contractació i Reserves Encarregat/da de Reserves	Cap de contractació i Reserves	Cap de contractació i Reserves	Cap de Contractació i Reserves
Grup professional 2				
Categories de l'A. L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista	Recepcionista
Conserge	Conserge	Conserge de nit	Conserge de nit	Oficial 1r Casinos (*) Oficial 2n Casinos (*)
Administratiu/a	Oficial Administratiu Oficial de comptabilitat Oficial de 2a de comptabilitat Oficial de 1a de Casinos Oficial de 2a de Casinos Secretària/ - de Direcció	Oficial de comptabilitat Interventor Secretària de direcció (Col·lectivitats) Tenedor comptes corrents clientes	Interventor Oficial Administratiu Comptable Caixer Tenedor de comptes clientes	Comptable Gral. Rest. Comptabl. Sales Festa i Bars Americans Comptable o interventor Tenedor Comptes Client Caixer
	Programador d'Informàtica (Col·lectivitats) Operador d'Informàtica Caixer/a Administratiu Comptable Caixer Facturista	Programador d'informàtica (Col·lectivitats) Caixer Administratiu Operador informàtica (Col·lectivitats) Oficial segona comptabilitat i administració		
Relacions Públiques	Relaciones Públiques			
Comercial	Comercial	Comercial	Comercial	Comercial
Tècnic de Prevenció	Tècnic de Prevenció			
Grup professional 3				
Categories de l'A. L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Ajud./a. de Recepció. i Consergeria.	Ajudant/a Recepció Intèrpret	Ajudant de Recepció Ajudant Conserge Grup A	Ajudant de Conserge Intèrpret	Ajudant Conserge més 18 anys
	Ajudant/a Conserge	Ajudant de Conserge		

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Grups B, C y D				
Ajudant/a Administratiu	Auxiliar Administratiu Auxiliar de Comptable Aspirant/a Administratiu	Auxiliar d'oficina Aspirant Administratiu (Col·lectivitats) Caixer de menjador Caixer de mostrador Facturista menjador	Caixer menjador Auxiliar Administratiu major de 21 anys Auxiliar Administratiu menor de 21 anys Aspirant Administratiu	Aux.Ofic. més 18 anys Facturista Sales Festes Facturista Menjador Caixer Menjador Rest
Telefonista/o	Telefonista/o	Telefonista de 1a Telefonista de segona	Telefonista	Telefonista 1r Telefonista 2n
Grup professional 4				
Categories de l'A.L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Recepció i Consergeria	Mosso/a d'Equipatges Porters	Porter d'accés Porter de serveis Porter de cotxes	Cobrador Porter de servei Porter d'accés Porter de cotxes	Vig. Nit Casinos Vigilant Nit Ordenança Saló Porter Accessos Porter Cotxes
	Vigilant Garatgista Taquiller Ascensorista Ordenança	Mosso de equipatges Ordenança de saló Vigilant de nit Ascensorista Taquiller Grum major de 18 anys	Mosso de equipatges Ordenança de saló Vigilant de nit Ascensorista Guarda exterior	Porter Serveis Mosso Equipatges Ascensorista Taquiller
	Grum	Grum de 16 i 17 anys	Grum de 16 a 18 anys	Grum més 18 anys Grum fins a 18 anys

Àrea funcional segona:				
(Cuina i Economat)				
Grup professional 5				
Categories de l'A.L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Cuina	Cap de Cuina	Cap de cuina	Cap de cuina	Cap de Cuina

CVE-DOGC-A-14349066-2014

2n Cap de Cuina	2n Cap de Cuina	Segon cap de cuina	2 Cap de cuina	2n Cap Cuina Cap de fondes
Cap de Càtering	Cap de Càtering			
Grup professional 6				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Partida	Cap de Partida Cap de Rebosteria	Cap de partida	Cap de partida	Cap Partida
Cuiner/a	Cuiner/a	Cuiner/a	Cuiner	Cuiner
Reboster/a	Reboster/a	Reboster Reboster (oficial)	Reboster	Reboster
Encarregat/da de Economat	Encarregat/da de Economat Bodeguer	Encarregat d'economats i bodegues Bodeguer(*)	Encarregat d'economat Encarregat de bodega Bodeguer(*)	Encarreg. Economats Bodeguer(*)
Grup professional 7				
Categories de l'A. L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Ajudant/a d'Economat	Ajudant/a d'Economat i bodega Mosso de Magatzem	Ajudant d'economat Mosso de magatzem	Ajudant de bodega Ajudant de economat	Ajudant Economat
Ajudant/a de Cuina	Ajudant/a de Cuina	Ajudant Cuiner	Ajudant de cuina Ajudant de rebosteria	Ajudant Cuiner Ajudant Reboster
	Ajudant/a de Reboster			
Grup professional 8				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Cuina	Encarregat/da d'argenteria Auxiliar de cuina (marmitó, fregador, netejador, argenter...)	Fregador i netejador Personal d'argenteria Marmitones	Marmitó Fregador	Marmitons "Pinches" Rentaplats Marmitons més 18 anys

CVE-DOGC-A-14349066-2014

	Ajudant/a de Planxista	Marmitó major de 18 anys	Marmitó major de 18 anys	Marmitons fins a 18 anys
	Marmitó	Marmitó de 16 i 17 anys		
Area funcional tercera:				
Restaurant, bar i similars; Pista per Càtering)				
Grup professional 9				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Restaurant o Sala	Cap de Menjador o Sala	Primer cap de menjador Cap de sala	Cap de menjador Cap de sala	Cap de Menjador Cap de Sala
	Primer Encarregat de Barman Primer Encarregat de Mostrador	Primer Encarregat de mostrador Primer Encarregat de barman	Encarregat primer de mostrador	1er Encarreg. Mostrador
Cap d'Operacions de Càtering		Cap d'operacions (càtering)		
Segon Cap de Restaurant o Sala	Segon Cap de Menjador o Sala Segon Encarregat de Mostrador Segon Encarregat de Barman Segon Encarregat de Menjador	Segon cap de sala Segon cap de menjador Segon Encarregat de mostrador Segon Encarregat de barman Majordom de pisos	2n Cap de menjador 2n Encarregat de menjador	2n Cap Menjador 2n Encarreg. Mostrador 2n Cap Sala
Gerent de Centre	Gerent de Centre			
Grup professional 10				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Sector	Cap de Sector Cap de Sector explotacions (Col·lectivitats) Cap de Sector de Autopistes (Col·lectivitats) Encarregat de explotació (Col·lectivitats) Encarregat de segona (Col·lectivitats) Encarregat de explotació autopistes (col·lectivitats)	Cap de sector Cap de sector de explotacions de Col·lectivitats Cap de sector de autopistes (Col·lectivitats) Encarregat de explotació de Col·lectivitats Encarregat de 2a (Col·lectivitats)	Cap de sector	Cap Sector

CVE-DOGC-A-14349066-2014

	Cap de Compres de Col·lectivitats (*)	Encarregat d'explotació autopistes (Col·lectivitats)		
Cap de Sala de Càtering	Cap de Sala de Càtering	Cap de sala (càtering)		
Cambrer/a	Cambrer/a Dependent/a de Primera Cafeter Dependent de Mostrador Planxista (servei de mostrador) Planxista	Cambrer Dependent Cafeter Planxista Dependent d'autoservei	Cambrer Dependent de mostrador Cafeter	Dependent 1r Cambrer Caixer Cambrer Cafeter
Barman	Barman	Barman		Barman
Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier	Sommelier
Supervisor de Càtering	Supervisor (Càtering)	Supervisor (Càtering) Cap d'equip Càtering		
Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor de Col·lectivitats	Supervisor d'explotacions de Col·lectivitats		
Grup professional 11				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant/a de Cambrer/a	Ajudant de cambrer	Ajudant de menjador	Depend. 2n Sots-cam.
	Ajudant/a de Planxista Ajudant de cafeter Dependent/a de Segona Ajudant/a de Dependent Ajudant/a de Barman	Ajudant de barman Ajudant dependent Dependent de segona Ajudant de cafeter Ajudant de planxista	Ajudant de cafeter	Ajudant cambrer Ajudant Cafeter
Preparador/a o Montador de Càtering	Preparadores/as	Preparador (Càtering)		
Conductor/a d'Equip Càtering	Conductor/a d'Equip Càtering			
Ajudant/a d'equip de Càtering	Ajudant/a d'Equip Ajudant/a de supervisor	Ajudant de supervisor (càtering) Ajudant d'equip (càtering)		

CVE-DOGC-A-14349066-2014

Preparador/a restauració moderna	Preparador/a restauració moderna			
Grup professional 12				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Col·lectivitats	Auxiliar de Servei i Neteja (Col·lectivitats)	Auxiliar de servei i neteja (Col·lectivitats)	Auxiliar de servei i neteja (Col·lectivitats)	ASL
Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering	Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering			
Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de restauració moderna			
Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	Monitor/a – cuidador de Col·lectivitats	Monitor/a – cuidador de Col·lectivitats	Monitor/a cuidador col·lectivitats
Àrea funcional quarta:				
(Pisos i Neteja)				
Grup professional 13				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Encarregat/da General	Governanta/-	Encarregat/a general o governant/a	Governant/a cap	Encarregat General o Governanta
Encarregat/da de Secció	Sots-governanta/-	2a Governant/a o sots-governant/a	Encarregat de pisos Sots-governant/a Majordom de pisos	Majordom pisos 2n Governant Encarregat Safareig Encarregat Llenceria
	Encarregada/t de Llenceria Encarregat/a d'Office	Encarregat de bugaderia o safareig	1r. Encarregat' d'office 1r. Encarregat de llenceria i lavabo	
Grup professional 14				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de pisos	Cambrer/a de pisos	Cambrer de

CVE-DOGC-A-14349066-2014

				Pisos
	Llencera/o , Bugadera/-	Cambrer/a de pisos (zona Maresme Cosidor/a, bugader/a, planxador/a	Cosidor/a Sargidor/a Planxador/a Bugader/a	Cosidors Sargidors Planxador- Bugaders

Grup professional 15				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Pisos i Neteja	Netejadora/a	Mosso de neteja	Mosso d'habitacions	Mosso Habitacions
	Mosso d'Habitacions	Mosso d'habitacions	Mosso de neteja i valet	
	Mosso de Neteja Auxiliar de Llenceria i bugaderia Personal de Lavabos Guarda-roba	Guarda-roba Persona de lavabos Personal de neteja Fregador i netejador	Netejadors	Netejadors - fregadors

Àrea funcional quinta				
(Serveis Manteniment i Serveis Auxiliars)				
Grup professional 16				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Cap de Serveis de Càtering	Cap de Serveis de Càtering			
Grup professional 17				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Encarregat/a de Mant. i Serveis auxiliars	Encarregat de Treballs	Encarregat de treballs	Cap de serveis tècnics	Encarregat Treballs
Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de			

CVE-DOGC-A-14349066-2014

	flota: o d'instal·lacions i edificis			
Encarregat/a de Secció	Encarregat/a de Secció	Encarregat de sales (billars)		Encarreg. Sala Billars
Grup professional 18				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Especialista de Mant. i Serveis	Oficial de Manteniment Pisciner Paleta Llauner Lampista Electricista Fuster Pintor/a Jardiner/a Xofer Conductor/a Mecànic Calefactor	Tècnic de manteniment Pisciner Xofer de 1a Xofer 2a Mecànic Paleta, pintor i fuster Calefactor Oficial manteniment (Col·lectivitats)	Mecànic Xofer de 2a Paletes Fusters Electricistes Lampistes Calefactores Pisciners Jardiners	Mecànic Calefactor Xofer 1a Paletes, Electricista i Lampistes Jardiner Casinos Pintors Fusters, Electr. Jardiner o Pisciner
Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions d'Edificis	Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; de flota i d'instal·lacions d'Edificis			
Grup professional 19				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Auxiliar de Manteniment Serveis	Ajudant de Manteniment Mosso de Billar o Saló recreatiu	Ajudant de manteniment Ajudant de calefactor Ajudant de xofer Mosso de billar	Peons	Ajudant Paleta Ajudant Lampista Ajudant Calefactor més de 18 anys Mosso Billar

CVE-DOGC-A-14349066-2014

				Ajudant Billars més de 18 anys
Àrea funcional sexta (Serveis Complementaris)				
Grup professional 20				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Responsable de Servei	Responsable de Servei			
Grup professional 21				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Girona
Tècnic de Server (fisioterapeuta, dietista i altres/as titulats/des en Ciències de la Salut	Fisioterapeuta Professor d'Educació Física Dietista	Professor d'educació física Fisioterapeuta Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (Col·lectivitats) Dietista titulat/da sense experiència (Col·lectivitats)	Fisioterapeuta Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (Col·lectivitats) Dietista titulat/da sense experiència (Col·lectivitats)	Fisioterapeuta Dietista, un any exp. Dietista sense exper
Grup professional 22				
Categories de l'A. L.	Categories conv.host.cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Categories de l'a. L.
Especialista de Servei(socorrista o especialista de primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportius, disc jockey, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta,i especialista d'atenció al client)	Massatgista Esteticista Socorrista Animador Ajudant d'animador Intèrpret Controlador accessos discoteca o sales de festa	Massatgista Socorrista Animador turístic Esteticista Ajudant d'animador Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles	Esteticista Massatgista Intèrpret Socorrista Animador turístic Ajudant d'animador Controlador d'accessos e discoteques, sales de festa	Animador tur. Socorrista Esteticista / Massatgista Ajudant animador Controlador d'Accessos de disco., sales de festa i espec.

CVE-DOGC-A-14349066-2014

			i espectacles	
Grup professional 23				
Categories de l'A. L.	Categories Conv.Host.Cat	Barcelona/Maresme	Tarragona	Categories de l'A.L
Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Guarda d'exterior Vigilant de piscina	Vigilant de piscina	Vigilant de piscina	Vigilant de pisc.

(14.349.066)