

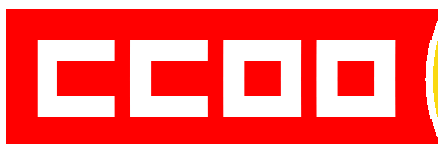


PLATAFORMA REIVINDICATIVA PER AL CONVENI D'HOSTALERIA DE CATALUNYA

**Per un conveni d'hostaleria
que capgiri la cara B
del turisme!**



2017...



serveis
hostaleria



ARTICLE 1. DETERMINACIÓ DE LES PARTS

- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

ARTICLE 5. ÀMBIT TEMPORAL

- En funció del contingut final del conveni.
- A partir del dia xx de xx de xx el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signatàries del conveni amb un mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat aquest conveni se seguirà aplicant en règim d'ultraactivitat fins a la signatura del nou conveni.

ARTICLE 6. PRELACIÓ DE NORMES I DRET SUPLETORI

- Actualitzar.
- V Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria 2015-2019 (ALEH V).

ARTICLE 11. COMISSIÓ PARITÀRIA

- Federació de Serveis de CCOO.
- Via Laietana, 16, 2a planta, 08003, de Barcelona.

ARTICLE 18. DIMISSIÓ I TERME DE PREAVÍS

- El treballador o treballadora que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir, tindrà l'obligació d'informar-ne l'empresa amb l'antelació següent:
 - a) 1 mes, si té alguna de les categories professionals que figuren en els nivells retributius I i II de la taula salarial de Barcelona.
 - b) 15 dies si té una categoria professional diferent de les anteriors.
- Suprimir el paràgraf que estableix 15 dies més per a empreses de menys d'11 treballadors inclòs el dimissionari.
- En cas de cessament, si és a instàncies de l'empresa, la proposta de liquidació ha d'anar acompanyada amb el preavís de final de contracte, i si és per baixa voluntària, al cap de cinc dies des de la comunicació per part del treballador.

ARTICLE 22. CONTRACTACIÓ DE PRIMERA OCUPACIÓ AL SECTOR

- Eliminar.

ARTICLE 24. CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

- Les empreses facilitaran l'opció a tot el personal contractat a temps parcial de passar a temps complet abans de realitzar noves contractacions.

ARTICLE 27. FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

- S'estableix una indemnització de 20 dies de salari per any treballat en finalitzar qualsevol contracte no indefinit.
- Les empreses avisaran amb 15 dies d'antelació la finalització del contracte temporal si no hi ha possibilitat de pròrroga o de passar a indefinit.

ARTICLE NOU. PRÀCTIQUES A EMPRESES

S'estableix l'obligació per a les empreses de facilitar a la representació legal dels treballadors els convenis de col·laboració que les empreses hagin realitzat amb centres educatius. S'informarà sobre la relació d'estudiants que realitzen pràctiques per departaments, la durada de les pràctiques, així com els estudis realitzats (que hauran de tenir lògicament relació amb les pràctiques que es realitzen).

Els estudiants en pràctiques hauran de tenir un tutor assignat, desenvoluparan funcions relacionades amb els estudis realitzats i no podran ocupar llocs de treball.

No hi podrà haver personal de pràctiques en aquells departaments en què hi hagi treballadors i treballadores fixos discontinus que no hagin estat cridats per l'empresa.



ARTICLE NOU. CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS

Les empreses incloses en aquest conveni no contractaran o subcontractaran personal a altres empreses.

ARTICLE 28. JORNADA DE TREBALL

- Jornada màxima anual de 1.780 hores durant la vigència del conveni per a un contracte a temps complet. Per fixar la jornada màxima anual dels contractes a temps parcial i fixos discontinus caldrà calcular-ho proporcionalment tenint en compte la jornada màxima anual per als contractes a temps complet.
- La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:
 - a) Continuada: es disposarà d'un descans de 30 (trenta) minuts, que es computaran com a jornada de treball amb caràcter general a qualsevol jornada igual o superior a 5 hores. Si aquest temps de descans es fes servir per fer algun àpat, es podrà ampliar, a opció del treballador o treballadora, pel temps indispensable, entenent-se que quan sobrepassi els 30 (trenta) minuts inicials, aquest temps serà a càrrec del treballador o treballadora, que haurà de recuperar-lo al final de la jornada.
 - b).Partida: tindran el mateix dret de descans retribuït, tal com s'expressa en l'apartat a). Els torns tindran un màxim de 4 (quatre) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada màxima d'hora i mitja.
 - c) S'estableix un plus, per als treballadors que realitzin la jornada partida, de 60 euros mensuals.
- Eliminar l'apartat c).
- Eliminar la diferència establerta per a Tarragona respecte a la distribució irregular de la jornada.

ARTICLE 29. DESCANS SETMANAL

- Inclusió d'un paràgraf:
Tots els treballadors tindran dret al gaudi de dos caps de setmana (dissabte i diumenge) al mes com a mínim.

ARTICLE 30. VACANCES

- Les vacances s'iniciaran sempre després del gaudi de la festa setmanal.
- Durant el període de vacances es percebrà el salari real total que se sol percebre, inclosa la nocturnitat.
- Eliminar preferentment.

ARTICLE 31. CALENDARI LABORAL

- El calendari laboral disposarà la distribució del temps de treball, de manera que en aquest quedi clarament establerta la jornada anual de treball efectiu, l'horari diari, el descans setmanal, les vacances, etc.

ARTICLE 32. FESTES NO RECUPERABLES

- En el cas de les festes no recuperables (FNR), quan no es gaudeixin o coincideixin amb la festa setmanal, el treballador o treballadora tindrà dret a gaudir-la en una altra data, sense que en cap cas sigui imposada unilateralment per l'empresa, i l'empresa haurà d'abonar un 50% d'acord amb la taula salarial. Es mantindrà el dret de gaudi i compensació, encara que coincideixin amb períodes d'IT o vacances.
- El càlcul de la percepció serà el que segueix:
 $50\% [(salari\ real\ brut\ anual / hores\ anuals\ conveni) \times 8\ hores \times dies\ de\ FNR]$

ARTICLE 33. LLICÈNCIES

Amb càrrec a la jornada màxima anual prevista en aquest conveni col·lectiu i sense detriment de la seva retribució i del nombre de dies de descans setmanal i de vacances, el treballador o treballadora podrà gaudir de les llicències establertes en aquest article.

Per al gaudi dels permisos previstos no hi podrà haver cap discriminació per la forma jurídica de parella (matrimonis i parelles de fet legalitzades).

- Un permís per assumptes propis, sense necessitat de justificació de 4 (quatre) dies a l'any.



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PER AL CONVENI D'HOSTALERIA DE CATALUNYA

- Per matrimoni del treballador o treballadora o unió de fet: 18 dies laborables.
- Per naixement de fill o filla 4 dies més després de la suspensió de 13 dies per paternitat.
- 5 dies laborables en els casos de malaltia greu, hospitalització (encara que sigui motivada per un part), intervenció quirúrgica de qualsevol tipus o defunció de parents fins al primer grau, de consanguinitat o afinitat. 3 dies per al segon grau per a les causes abans assenyalades. També es tindrà dret per als nebots. Quan, per aquest motiu, el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies (10 dies més si s'ha de viatjar a un altre país). En cas que es necessitin més dies aniran a càrrec d'una llicència no retribuïda de 5 dies més.
- Casaments de fills, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies laborables, segons les mateixes condicions de l'apartat anterior.
- Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència de la feina, que podran dividir en 2 fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare independentment de la situació laboral de la mare o del pare. La treballadora podrà acumular aquesta reducció de jornada a fi de gaudir-la de forma continuada al final del període de llicència per maternitat. En cas d'acumulació, s'afegiran, a la baixa per maternitat, 20 dies laborables.
- Pel temps precís, i amb la justificació corresponent, quan, per raó de malaltia, el treballador o treballadora necessiti l'assistència al consultori mèdic i al metge especialista en hores coincidents amb la seva jornada laboral.
- Pel temps precís, i amb la justificació corresponent, per a l'assistència al consultori mèdic acompanyant fills o filles menors de 14 anys, cònjuge o pares.
- 20 hores, amb la justificació corresponent, per als tràmits de separació i divorci.

GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT*

	TITULAR / CÒNJUGE			
1r grau	PARE o MARE	SOGRE o SOGRA	FILL o FILLA	GENDRE o NORA
2n grau	AVI o ÀVIA	GERMÀ o GERMANA	CUNYAT o CUNYADA	NÉT o NÉTA
3r grau	BESAVI o BESÀVIA	ONCLE o TIA	NEBOT o NEBODA	BESNÉT o BESNÉTA

*Es correspon al parentiu dels familiar indicats i d'altres situacions assimilades previstes en la legislació vigent.

ARTICLE 34. HORES EXTRAORDINÀRIES

- Substituir l'actual per:
Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.
Es consideraran hores extraordinàries, sense tenir el caràcter d'obligatòries, 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 d'1 hora i mitja per cada hora extra realitzada en descans en lloc de retribuir-se econòmicament. Es faran efectives abans d'un mes de la seva realització; en cas contrari, es pagaran al 200% del valor d'hora ordinària.

ARTICLE 35. RETRIBUCIÓ

- S'habilitaran fórmules per fer confluïr les actuals taules territorials, a fi d'igualar les actuals diferències remuneratives.
- Increment salarial: 5% per a l'any 2017 i 2,5% per a l'any 2018.
- Establir una clàusula de revisió salarial que operi en cas que l'IPC real superi l'1,75%.
- Pujada de nivell retributiu per a les cambreres de pisos.



ARTICLE 38. MANUTENCIÓ

- Tindran dret a triar entre rebre la manutenció en espècie o percebre-la com a complement salarial, aquells treballadors i treballadores que prestin els seus serveis als centres de treball afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, tant si a l'empresa s'elaboren menjars (restaurants, càtering, empreses de menjars ràpids, etc.) com si no.
- Aquest complement no es fraccionarà i s'abonarà la quantia íntegra reflectida a les taules salarials, per 12 mesos, independentment del tipus de contracte o jornada que tingui el treballador o treballadora.
- Es pacta la seva percepció en metàl·lic durant el mes de vacances.

ARTICLE 37. PREMI DE VINCULACIÓ

- Percebre la part proporcional per als intervals d'edat següents: 11-14; 16-19; 21-24; 26-29, i 31-34.

ARTICLE 41. ROBA DE TREBALL

- Incloure: es donaran 2 uniformes anuals (adequats per a l'hivern i per a l'estiu), inclòs el calçat, així com camises, davantals o altres peces que les empreses obliguin a portar d'un determinat color o forma.
- En cas que hi hagi bugaderia a l'establiment, els uniformes es rentaran a la bugaderia esmentada, a opció del treballador o treballadora.
- Aquest complement no es fraccionarà i s'abonarà la quantia íntegra reflectida en les taules salarials independentment del tipus de contracte o jornada que tingui el treballador o treballadora.

ARTICLE 42. NOCTURNITAT

- Les hores treballades en el període comprès entre les 10 (deu) de la nit i les 6 (sis) del matí tindran una retribució específica incrementada en un 30% sobre el salari ordinari realment reportat.
- 30% [(salari real brut anual / hores anuals conveni) × hores nocturnes treballades].

ARTICLE 45. MALALTIA I ACCIDENT

- El treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal derivada de qualsevol de les contingències existents -malaltia comuna (MC), malaltia professional (MP), accident de treball (AT), accident no laboral (ANL)- tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins a un límit màxim de 12 mesos de durada.

ARTICLE 46. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

- Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors i treballadores, a partir del moment d'alta a les empreses, la percepció de trenta-cinc mil euros (35.000 euros) per a ells o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de defunció o invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual ocorreguts per accident de treball.
- S'estableix un termini de carència de 30 dies a partir de la signatura d'aquest conveni a fi que es pugui concertar la pòlissa pertinent.

ARTICLE 48. DRETS SINDICALS I DE LA REPRESENTACIÓ A L'EMPRESA

- En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985, de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres normes de desenvolupament.
- Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes a l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran de delegats i delegades sindicals, tal com es determina a continuació:
- Empreses amb plantilla de:
 - de 50 a 249 treballadors/es: 1 delegat/ada sindical
 - de 250 a 399 treballadors/es: 2 delegats/ades sindicals
 - de 400 a 500 treballadors/es: 3 delegats/ades sindicals
 - a partir de 501 treballadors/es: 4 delegats/ades sindicals



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PER AL CONVENI D'HOSTALERIA DE CATALUNYA

- Els delegats i delegades sindicals, els delegats i delegades de personal, i els membres de comitès de les empreses afectats per aquest conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que es determinen a continuació:

- Empreses amb plantilla de fins a 50 treballadors/es: 25 hores
- Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors/es: 35 hores
- Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors/es: 45 hores
- Empreses amb plantilla de 751 treballadors/es d'ara endavant: 50 hores

- L'acumulació es podrà realitzar entre la representació legal dels treballadors i treballadores (delegats i delegades de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats i delegades sindicals a l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical.

- En els casos de subrogació de centres, els representants dels treballadors i treballadores tindran l'opció de triar empresa.

- Les empreses es faran càrrec de les despeses que ocasioni l'activitat dels comitès d'empresa.

ARTICLE NOU. **CONSTITUIR COMITÈS INTERCENTRES**

- Establir la possibilitat de constituir comitès intercentres.

ARTICLE 47. **SEGURETAT I SALUT LABORAL**

- Establir la codecisió entre empresa i RLT per triar la mútua o el canvi d'aquesta.
- 5 hores addicionals de crèdit horari per als delegats i delegades de prevenció.
- L'avaluació de riscos laborals ha de considerar els riscos psicosocials. Per a aquesta avaluació, la versió mitjana del mètode PSQ CAT 21 COPSOQ s'ha demostrat com la metodologia més avançada i experimentada per a l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials.
- Atorgar competències als delegats i delegades de prevenció sobre medi ambient i en la gestió de residus generats per l'empresa.

ARTICLE NOU. **CONTRACTE DE RELLEU I JUBILACIÓ PARCIAL**

S'aportarà redacció.

ARTICLE NOU. **ÚS DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ (TIC)**

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical podrà fer ús de la xarxa per poder realitzar les comunicacions amb els treballadors i/o afiliats i de les pàgines web, i disposar, a aquests efectes, les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries podem considerar: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

ARTICLE NOU. **NO-DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE RAÇA, ÈTNIA O CULTURA DE PROCEDÈNCIA**

Les parts signatàries d'aquest conveni garantiran la no-discriminació per qüestions de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Es prestarà especial atenció als complimentes d'aquests preceptes en:

- L'accés a l'ocupació.
- Estabilitat en l'ocupació.
- Igualtat salarial en treballs d'igual valor.
- Formació i promoció professional.

ARTICLE NOU. **LA FORMACIÓ PROFESSIONAL CONTINUA A LES EMPRESES**

La representació legal dels treballadors i treballadores tindrà dret a negociar la formació professional contínua a les empreses, la subvencionada (sectorial, intersectorial i bonificada) i la finançada per la mateixa empresa, la previsió de les necessitats formatives, la seva planificació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada amb vista a la promoció i la classificació professional, la naturalesa del temps de formació a l'efecte del temps de treball, la conciliació de la vida personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.





- La formació és una eina essencial per a l'accés a la formació professional de qualitat, i la formació permanent dels treballadors i treballadores és una condició necessària per poder millorar professionalment.

1r. El treballador té dret a:

- a) Gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a tenir preferència per escollir torn de treball sempre que cursi regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) Poder adaptar la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació (PIF) finançat per la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació amb reserva del lloc de treball. Això s'estableix segons la legislació vigent en formació.

2n. En tots els casos previstos en l'apartat anterior, l'adreça de l'empresa pot exigir la presentació de certificats del centre d'ensenyament que acreditin l'assistència del treballador o treballadora. La manca d'aquests certificats amb caràcter reiterat suposa la supressió dels beneficis que s'estableixen en aquest article.

3r. Tots els empleats i empleades tenen accés als cursos de formació en la mesura que reuneixin els requisits exigits en la convocatòria corresponent.

4t. Quan l'empresa dediqui fons públics per a la formació, ha d'aportar tota la documentació relativa als plans de formació anual al comitè d'empresa o als delegats i delegades de personal.

La RLT ha de rebre la informació sobre el pla esmentat segons el que estableix l'article 15 del Reial decret 397/2007, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua, el qual estableix, entre altres apartats, el següent:

- a. Denominació i descripció de les accions que es desenvoluparan i objectius.
- b. Col·lectius destinataris i nombre de participants per accions.
- c. Calendari previst d'execució.
- d. Mitjans pedagògics.
- i. Criteris de selecció dels participants.
- f. Lloc previst per impartir les accions formatives.
- g. Balanç de les accions formatives desenvolupades en l'exercici precedent.

ARTICLE NOU. **ASSETJAMENT MORAL**

- S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapte o un atemptat contra la dignitat del treballador o treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, la promoció professional o la seva permanència al lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que, aïlladament o en combinació amb d'altres, passives o actives, poguessin arribar a ser constitutives d'assetjament moral, cal destacar:

- Al treballador o treballadora se l'ignora, se l'exclou o se li fa el buit.
- S'avalua la seva feina de manera desigual o de forma esbiaixada i es critica la feina que fa despectivament.
- Se la deixa sense cap feina per fer, ni tan sols la sorgida per iniciativa pròpia, o se li assignen tasques o treballs absurds, sense sentit, o per sota de la seva capacitat professional o competències.
- Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seva integritat física o la seva salut.
- Rep ofenses verbals, insults, crits.
- Rep crítiques i retrets per qualsevol cosa que faci o decisió que prengui en el seu treball.
- L'humilien, menyspreen o menysvaloren en públic davant d'altres col·legues o davant tercers.
- Se li impedeixen oportunitats de desenvolupament professional.
- Les conductes anteriorment descrites tindran la consideració de falta molt greu.
- Cal establir un protocol d'actuació per als supòsits en què es produeixi (s'aportarà redacció).



ARTICLE NOU. PLANS D'IGUALTAT

- Establir l'obligatorietat de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de 150 treballadors i treballadores.

ARTICLE NOU. PROTECCIÓ A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

A aquells treballadors i treballadores pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment víctimes de la denominada violència de gènere, els seran aplicables tots els beneficis previstos a aquest efecte en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Entre aquestes mesures cal destacar:

1. Prioritat per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.
2. Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar les gestions pertinents (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.).
3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
4. Anticipació del període de vacances.

