

PLATAFORMA REIVINDICATIVA PER AL CONVENI D'HOTALERIA DE CATALUNYA



serveis
hostaleria

PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CATALUNYA.

Artículo 2. Ámbito funcional.

- Incluir la actividad de reparto de comidas y bebidas incluidas las realizadas desde plataformas digitales.

Artículo 5. Ámbito temporal.

- En función del contenido final del convenio.

Artículo 18. Dimisión y término de preaviso.

- La persona trabajadora que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:
 - a) Un mes, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos I y II de la tabla salarial de Barcelona.
 - b) 15 días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores.
- Suprimir el párrafo que establece 15 días más para empresas de menos de 11 personas trabajadoras incluida la persona dimisionaria.

Artículo 20. Excedencias.

- Establecer la posibilidad de prórroga si la excedencia se ha solicitado por un plazo inferior al tiempo máximo legal o convencional establecido.
- Reducir el periodo de 4 a 2 años para poder volver a solicitar una nueva excedencia voluntaria

Artículo 21. Contratos formativos.

- Se estará a lo dispuesto al ALEH (adaptación al RDL32/2021).

Artículo 22. Contratación de primer trabajo en el sector.

- Limitar a 9 meses.

Artículo 23. Contratos fijos discontinuos.

- Se garantizará una prestación mínima de 9 meses.
- Eliminar la posibilidad de poder realizar dicha modalidad a tiempo parcial.
- La empresa deberá trasladar a la RLPT, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan..
- Se establece una compensación de 12 días de salario por año trabajado a la finalización de cada uno de los periodos de actividad y se esté a la espera de un nuevo llamamiento.

- Se establece la obligación de información de las vacantes de fijo ordinario a las personas con contratos FFDD y a la RLPT. Además tendrán prioridad para pasar a fijo ordinario.
- Establecer una bolsa sectorial de empleo fijo discontinuo.
- Respecto al llamamiento, añadir después de grupos profesionales “y de departamentos existentes en las empresas”.
- 2. Añadir después de tren y autobús “avión”.
- El cese en la prestación de servicios se realizará por orden de antigüedad inverso, es decir, se suspenderá la prestación de servicios por orden de menor antigüedad, en cada grupo profesional o departamento. Se deberá de comunicar dicho cese con 10 días de antelación.
- La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo. Añadir: “salvo que posteriormente la persona trabajadora acredite la imposibilidad de poder incorporarse en la fecha señalada”.
- El personal contratado bajo la modalidad de fijos discontinuos, tendrán prioridad para prestar servicios antes que la empresa realice contrataciones temporales (obra o servicio, interinidad o por circunstancias de la producción).
- Para los llamamientos para la prestación de servicios inferiores a 15 días, la incomparecencia al llamamiento no supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Artículo 24. Contrato a tiempo parcial.

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán prioridad para pasar a tiempo completo antes de que las empresas realicen nuevas contrataciones.
- A partir de la entrada en vigor del presente convenio el personal podrá consolidar, si voluntariamente lo desea, las horas complementarias obligadas que se hayan repetido anualmente durante el último año a partir del 1/01/ 2022. La consolidación empezará a producirse a primeros de enero de 2023.

Artículo nuevo. Fomento de la contratación indefinida.

“La contratación indefinida de inicio ha de ser la regla general en el acceso al empleo y la contratación temporal ha de ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, han de ser cubiertos con contratos indefinidos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, que en la empresa y en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias, se actúe, respecto a la contratación, con criterios de causalidad, en aplicación de nuestro ordenamiento laboral, con el objeto de erradicar la contratación temporal injustificada”.

Artículo 25. Contratos de duración determinada.

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre

empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración **no podrá ser superior a seis meses**.

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato **un máximo de 90 días** en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Dicha contratación no se utilizará para los establecimientos de temporada (es decir, aquellos establecimientos que no están abiertos de manera continuada), estando previsto, para este tipo de establecimientos, el contrato fijo discontinuo.

2. Contratos de interinidad.

Se adecuará al contenido del RDL 32/2021.

Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida. Contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional.

1. *“La contratación indefinida de inicio ha de ser la regla general en el acceso al empleo, y la contratación temporal ha de ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, han de ser cubiertos con contratos indefinidos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, que en la empresa y en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias, se actúe respecto a la contratación con criterios de causalidad, en aplicación de nuestro ordenamiento laboral, con el objeto de erradicar la contratación temporal injustificada”.

2. *“Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, RD Legislativo 1/2013, en las empresas, el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional”.*

Artículo 27. Finalización de contrato.

Se establece una indemnización de 20 días de salario por año trabajado al finalizar cualquier contrato no indefinido.

Artículo nuevo. Prácticas no laborales en las empresas.

Se establece la obligación para las empresas de facilitar a la Representación Legal de las personas Trabajadoras los convenios de colaboración que las empresas hayan realizado con centros educativos. Se informará sobre la relación de personas estudiantes que realizan prácticas no laborales por departamentos, duración de las prácticas, así como de los estudios realizados, que tendrán que tener lógicamente relación con las prácticas no laborales que se realizan.

Las personas estudiantes en prácticas no laborales deberán de tener un tutor asignado y desarrollarán funciones relacionadas con los estudios realizados no pudiendo ocupar puestos de trabajo. La empresa asignará un/a tutor/a por cada persona en prácticas, aunque en casos extraordinarios debidamente justificados podrán realizarse tutorías grupales sin que pueda excederse el número de 3 personas en prácticas por tutor/a. El tutor o tutora deberá estar accesible para que la persona que realiza las prácticas pueda consultar sus dudas y desarrollar sus tareas bajo supervisión. Dicha persona tendrá reconocida entre sus funciones esta labor de tutorización para asegurar que la carga de trabajo le permite atender correctamente a la persona en prácticas.

No podrá haber personal de prácticas en aquellos departamentos en que hayan trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados por la empresa. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias dadas que su actividad en la empresa es meramente formativa y, si existieran turnos, no realizar su jornada con el horario nocturno o fines de semana y festivos. Tampoco podrán estar desarrollando su puesto de trabajo sin la presencia de su tutor/a.

Artículo 28. Jornada de trabajo.

- Jornada máxima anual de **1780 horas** durante la vigencia del convenio para un contrato a tiempo completo. Para fijar la jornada máxima anual de los contratos a tiempo parcial y fijo discontinuo se deberá de calcular proporcionalmente, teniendo en cuenta la jornada máxima anual para los contratos a tiempo completo.

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

a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de **30 (treinta)** minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada igual o superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse a opción de la persona trabajadora por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los **30 (treinta)** minutos iniciales será a cargo de la persona trabajadora, que deberá recuperarlo al final de la jornada.

b) Partida: Tendrán el mismo derecho de descanso retribuido tal y como se expresa en el apartado a). Los turnos tendrán un máximo de 4 (cuatro) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración máxima de hora y media. Se establece un plus para las personas trabajadoras que realicen la jornada partida de 60€ mensuales.

- Eliminar el apartado C) Descanso entre jornada y jornada y otras condiciones de trabajo (1, 2 y 3).

Registro de jornada y control horario

Las empresas dispondrán de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se entregará a la persona trabajadora con todo el detalle necesario para su comprensión el control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Con carácter mensual, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras la misma información que la entregada a las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada una de ellas.

El tiempo dedicado al cambio de ropa se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29. Descanso semanal.

- Inclusión de un párrafo: "Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos fines de semana (sábado y domingo) al mes como mínimo".

Artículo 30. Vacaciones.

- **31** días naturales.
- Las vacaciones se iniciaran siempre después del disfrute de la fiesta semanal.
- Durante el periodo de vacaciones se percibirá el salario real total (conceptos regulados en el convenio, incluida la nocturnidad, plus personal de manutención, etc.) así como otros conceptos que se vienen percibiendo de manera regular no contemplados en el convenio tales como mejoras voluntarias, pluses personales, incentivos, etc.
- Eliminar "preferentemente".

Artículo 31. Calendario laboral.

- La empresa elaborará **de común acuerdo** con la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral anual.
- El calendario laboral dispondrá la distribución del tiempo de trabajo, de forma que en el mismo quede claramente establecida la jornada anual de trabajo efectivo, el horario diario, el descanso semanal, etc.
- Una vez confeccionados los cuadrantes horarios por departamentos o áreas se entregará copia a las personas trabajadoras y a sus representantes legales con 15 días de antelación.

Artículo 32. Fiestas no recuperables.

- Las fiestas no recuperables, cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutarla en otra fecha, sin que en ningún caso sea impuesta unilateralmente por la empresa, y la empresa deberá abonar un **50%** de acuerdo con la tabla salarial (salario base, manutención, plus ropa de trabajo, plus de transporte y prorrateo de pagas extraordinarias). Se mantendrá el derecho a disfrute y compensación aún cuando coincidan con periodos de IT o vacaciones.

Artículo 33. Licencias.

- Los permisos contemplados en el presente convenio así como los regulados en el artículo 37 del E.T se iniciarán el primer día laborable de la persona trabajadora siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable para la persona trabajadora.
- Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como “pareja de hecho”, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010. Del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las persona y la familia, estableciendo tres supuestos:
 - a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
 - b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
 - c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.
- Un permiso por asuntos propios, sin necesidad de justificación de 3 (tres) días por año natural. Las personas trabajadoras que presten servicios como fijos discontinuos tendrán derecho a los mismos días durante el periodo de prestación de servicios.
- Por matrimonio de la persona trabajadora o unión de hecho: 18 días laborables.
- 5 días laborables en los casos de enfermedad grave, hospitalización (aunque sea motivado por un parto), intervención quirúrgica de cualquier tipo o fallecimiento de parientes hasta el primer grado, de consanguinidad o afinidad.
3 días para el segundo grado para las causas antes señaladas. También se tendrá derecho para los sobrinos. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días (10 días más si se ha de viajar a otro país). En el caso de que se necesiten más días irá a cargo de una licencia no retribuida de 5 días más.
- Bodas de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, padres o madres, padres o madres políticos/as: de uno a tres días laborables, según las mismas condiciones del apartado anterior.
- Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.
- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por *razón de enfermedad*, la persona trabajadora precise la asistencia a

consultorio médico y para visitas a médicos/as especialistas en horas coincidentes en su jornada laboral.

- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo para asistencia a consultorio médico para acompañar a hijos/as menores de 16 años, cónyuge, madres o padres.
- Para visitas a clínicas veterinarias por enfermedad de mascotas.

Artículo nuevo. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en

relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión:

Tendrán prioridad las solicitudes de adaptación jornada de las personas trabajadoras:

- Víctimas de violencia de género
- Con hijos menores de 12 años
- Hijos mayores de 12 años con discapacidad física o psíquica
- Ascendientes o familiares que dependan de la persona solicitante, con grado de dependencia reconocido.
- Situaciones familiares, aún limitadas en el tiempo, que pudieran alterar la vida personal o familiar. Ej.: enfermedades crónicas, tratamientos oncológicos, situaciones de divorcio, custodia compartida o situaciones análogas.
- Personas que cursen estudios oficiales reglados.

Se intentará, en la medida de lo posible, adaptar la jornada a aquellas personas que se reduzcan el horario según la normativa legal vigente.

La persona solicitante deberá justificar la adaptación solicitada aportando la documentación que le sea requerida, atendiendo a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas, referida a horarios, acreditaciones, etc.

Ante la solicitud, la Empresa iniciará un proceso de negociación con la persona trabajadora, manteniendo un mínimo de 3 reuniones y contestará por escrito en un plazo de 20 días desde su recepción, a la persona trabajadora y a la RLPT.

El contenido de la contestación será:

- Aceptar la solicitud.
- Propuesta alternativa. Si por razones organizativas no pudiera concederse, la Empresa podrá plantear un cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional manteniendo las condiciones laborales y económicas o incluso proponer dos horarios alternativos, siempre y cuando no ocasione un perjuicio a la persona trabajadora,

- Denegar la solicitud. Se indicarán las razones objetivas en la que se sustenta la decisión.

En el caso de desacuerdo, las partes podrán emitir informe o declaración de parte. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

- En las empresas en que existan varios centros de trabajo en la misma provincia, se tratará de garantizar al personal que tenga hijos/as en edad escolar, el acercamiento a su lugar de residencia siempre que se solicite por escrito y ello sea posible organizativamente.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

- Sustituir el actual redactado por:

“Las horas extraordinarias solo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Se consideraran horas extraordinarias, no teniendo el carácter de obligatorias, las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de 1 hora y media por cada hora extra realizada en descanso en lugar de retribuirse económicamente. Se harán efectivas antes de un mes de su realización. En caso contrario se pagarán al 200% del valor de la hora ordinaria”.

Artículo 35. Retribución.

- Se habilitarán formulas para confluir las actuales tablas territoriales a fin de igualar las actuales diferencias remunerativas.
- Incremento salarial: 5% para el año 2022 y 3% para el resto de años.
- Establecer una cláusula de revisión salarial que opere en el caso que el IPC real supere el 4% en el año 2022 y el 2% el resto de los años.
- Subida de nivel retributivo para las/os camareras/os de pisos.

Artículo 37. Premio de vinculación.

- La antigüedad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo se calculará por años naturales y no por los periodos de trabajo efectivo.
- Recuperar su percepción en caso de cese voluntario.
- Percibir la parte proporcional para los intervalos de edad siguientes: (11-14; 16-19; 21-24; 26-29; y 31-34).
- Las mensualidades serán a razón del salario real de cada persona trabajadora.

Artículo 38. Manutención.

- Tendrán derecho a optar entre recibirlo en especie o percibir el complemento salarial aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio tanto si se elaboran comidas (restaurantes, catering, empresas de comidas rápidas, etc.) como si no.
- Este complemento no se fraccionará y se abonará la cuantía íntegra reflejada en las tablas salariales, por doce meses, independientemente del tipo de contrato o jornada que tenga la persona trabajadora.
- Se pacta su percepción en metálico durante el mes de vacaciones.

Artículo 40. Plus de transporte.

- Establecer para todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito personal y funcional del convenio colectivo.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

- Incluir: Se darán dos uniformes anuales (adecuados para el invierno y para el verano), incluido el calzado, así como camisas, delantales u otras prendas que las empresas obliguen a llevar de un determinado color o forma.
- En caso de que haya lavandería en el establecimiento dichos uniformes serán lavados en éste, a opción de la persona trabajadora.
- Este complemento no se fraccionará y se abonará la cuantía íntegra reflejada en las tablas salariales independientemente del tipo de contrato o jornada que tenga la persona trabajadora.

Artículo 42. Nocturnidad.

- Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 30% sobre el salario ordinario (todos los conceptos) realmente devengado.

Artículo 44. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

“Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan, que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación del convenio colectivo, al amparo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comuniquen previamente a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, así como el resultado final.

Esta comunicación debe ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Las causas deben ser acreditadas documentalmente.

Las representaciones patronales y sindicales miembros de la Comisión Paritaria, podrán ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa.

Caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma.

Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial.”

Artículo 45. Enfermedad y accidente.

- La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de cualquiera de las contingencias existentes (EC, EP, AT, ANL), tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

Artículo 46. Seguro de accidentes.

- Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a las personas trabajadoras, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de treinta y cinco mil euros **(35.000 €)** para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Artículo 47. Seguridad y higiene salud laboral.

- Establecer la codecisión entre empresa y RLT para proceder a la elección de Mutua o al cambio de la misma.
- Cinco horas adicionales de crédito horario para los/as delegados/as de prevención.
- La evaluación de riesgos laborales debe considerar los riesgos psicosociales. Para dicha evaluación, las partes aceptan que el método PSQ CAT 21 COPSOQ se ha demostrado como la metodología más avanzada y experimentada para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.
- Elaboración de protocolo para la prevención del acoso moral (incorporar en el convenio).

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

- En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985 de 2 de agosto, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas de desarrollo.
- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los sindicatos que reúnan las condiciones previstas en el Artículo 10º y concordantes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de delegado/s sindical/es como a continuación se determina:
 - Empresas con plantilla de:
 - De 50 a 249 personas trabajadoras.....1 delegado/a sindical.
 - De 250 a 399 personas trabajadoras.....2 delegados/as sindicales.
 - De 400 a 500 personas trabajadoras.....3 delegados/as sindicales.
 - A partir de 501 personas trabajadoras.....4 delegados/as sindicales.
 - Los/as delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros de comités dispondrán de las horas mensuales retribuidas que a continuación se determinan:
 - Empresas con plantilla de hasta 50 trabajadores/as: 25 horas.

- Empresas con plantilla de 51 a 100 trabajadores/as: 35 horas.
 - Empresas con plantilla de 101 a 750 trabajadores/as: 45 horas.
 - Empresas con plantilla de 751 trabajadores/as en adelante: 50 horas.
- La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de las personas trabajadoras (delegados/as de personal, miembros del comité de empresa) y los/as delegados/as sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical.
 - En los casos de subrogación de centros, la representación de las personas trabajadoras tendrán la opción de elegir empresa.
 - Las empresas se harán cargo de los gastos que ocasione la actividad de los comités de empresa.
 - Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, la representación legal o sindical podrá hacer uso de la red para poder realizar las comunicaciones con los trabajadores y/o afiliados y de las páginas web, disponiendo a estos efectos las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias podemos considerar: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con la actividad sindical, etc.

Artículo nuevo. Potenciar la negociación colectiva en la empresa estableciendo mecanismos que eviten las discrepancias.

Para potenciar y facilitar el acceso a los procesos formativos en la empresas, se constituirá en el seno de aquellas que tengan una plantilla de 50 o más personas trabajadoras una Comisión de formación de forma paritaria que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información, participación y seguimiento en materia de planes y/o acciones de formación.

La Comisión será paritaria con representación de la empresa y otra de la parte sindical. Se dotará de un reglamento de funcionamiento propio en el que se regulará la composición, concretará las competencias y se dotará de normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Las horas sindicales dedicadas a esta comisión de formación tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo no computando como crédito sindical.

Artículo nuevo. Derechos y deberes de la persona trabajadora. Tiempo de formación.

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, incluido el desplazamiento, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- e) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en el presente convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresario. El consumo de las horas acumuladas se hará siempre a partir de las más antiguas, de forma que se evite, en la medida de lo posible, la caducidad de las mismas.
Cuando la formación a la que se refiere este artículo esté organizada por la empresa, será preceptiva su celebración dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En caso de que se demuestre la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada, y previo acuerdo con la RLPT, la formación tendrá lugar fuera de la jornada y será compensada con tiempo de descanso equivalente. Si tampoco esto fuera posible, se abonarán como horas extraordinarias. Si la iniciativa de la formación parte de la persona trabajadora, será esa persona la encargada de demostrar la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada. La forma de compensación será la misma que en el supuesto anterior.
- f) A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe la persona trabajadora, las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras interesadas las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa así como la concesión de PIF o adaptaciones de la jornada para facilitar la participación en los procedimientos de acreditación de la experiencia profesional habilitados por la administración correspondiente o la tarjeta profesional de hostelería recogida en el ALEH.

En esta línea, las partes firmantes se comprometen a adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación, al objeto de desarrollar esta iniciativa en el ámbito del sector de hostelería.

La empresa informará a la RLPT o a la Comisión de Formación, en su caso, de todos los PIF solicitados. Si se desestimara alguna solicitud, las causas serán comunicadas a la RLPT que deberá analizar la decisión adoptada y comunicar su valoración a la empresa. En caso de discrepancia, se solicitará la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial.

Las ausencias motivadas por el disfrute de un Permiso Individual de Formación tendrán la consideración de ausencia justificada y retribuida y por tanto no se requerirá compensar o recuperar el tiempo de tal ausencia.

Artículo 60. Contratación y subcontratación mercantil (externalización).

Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, economato, conserjería, **mantenimiento**, y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, **así como en el resto de actividades objeto de contratación o subcontratación**, las personas trabajadoras de las empresas contratadas o subcontratadas que presten estos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas salariales del presente convenio colectivo, a realizar la jornada anual establecida en el mismo así como a que se le apliquen el resto de condiciones; salvo que las condiciones, salario y jornada, sean inferiores a las fijadas para estas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean éstos de sector o de empresa, en este caso se aplicarán estos.

~~En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará a aquellas empresas que ya tengan externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha.~~

Artículo nuevo.

- Establecer la posibilidad de constituir comités intercentros.

Disposición adicional primera. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Los/as trabajadores/as que cumplan con los requisitos de edad podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 2 meses.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato de las personas trabajadoras, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legales y reglamentariamente establecidos.

Disposición adicional segunda. Igualdad de oportunidades.

- Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Artículo nuevo. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan

estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género,

les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)

Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo nuevo. Solución extrajudicial de conflictos (Tribunal Laboral de Catalunya)

“Las partes firmantes del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

-Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

-Mediación, a través de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

-Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

-Así mismo, los establecidos en las diferentes Comisiones Técnicas y de Mediación como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se creara”.

Artículo nuevo. Medioambiente, sostenibilidad y movilidad sostenibles a los centros de trabajo.

“Se acuerda la participación sindical en la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales, nombramiento de un responsable sindical de medioambiente y sostenibilidad, con acceso a información y documentación, capacidad de propuesta respecto políticas de formación específica y crédito horario adicional.”

Artículo nuevo. Igualdad colectivo LGTBI.

“Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, en su caso, acordarlas con la representación legal de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI”.

Artículo nuevo. Teletrabajo.

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo debe atender a una naturaleza voluntaria y reversible.

Las empresas deberán negociar con la RLPT un Documento de teletrabajo, donde se regulen las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad:

- Condiciones laborales: horas de trabajo y sistema de justificación de las mismas, lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda destinada al teletrabajo al amparo de la LPRL).
- Procedimientos y métodos de trabajo: específicamente en relación con la forma y el modo de reportar los resultados (establecer procedimientos para determinar a quién reportar el resultado, de qué forma, cada cuánto tiempo, tipos de comunicación, periodicidad de reuniones, etc.). Para evitar el aislamiento de los trabajadores y trabajadoras por el menor contacto entre compañeros/as de trabajo se deberán implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social (reuniones periódicas, teletrabajo algunos días de la semana, etc.).

Artículo nuevo. Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.

“Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales”

- Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

ANEXOS

- Regular servicios extraordinarios para Maresme, Girona y Tarragona. En dichos territorios se regula la cuantía pero no está desarrollada la regulación como en Barcelona.
- Incorporar el/la camarero/a de buffet y cocinero/a de buffet en el mismo nivel retributivo que camarero/a y cocinero/a.
- Equiparar el/la camarero/a de pisos al camarero/a de sala en todas las tablas de los diferentes territorios.
- Incorporar el nivel retributivo de Repartidor/a de comidas y bebidas a través de plataformas digitales (*Riders*).

Barcelona, Maresme y cafeterías

Eliminación del nivel retributivo VI (A.3, A.5, A.7 y A.9).
Limitar el tiempo en el nivel de ayudante

Tarragona

Nivel 1:

Encargado/a primero/a de mostrador (no se hace referencia en el Aleh a sus funciones y genera dudas)

Jefe/a o Responsable de compras (incluir).

Nivel 2:

Gobernanta/e: subir al nivel 1.

Jefe/a de animación: subir a nivel 1.

Nivel 3:

2º Jefe/a de día (a qué área funcional hace referencia. Si es 2º ha de estar en el nivel 2 y tendría que haber un primer/ Jefe/a de día).

PLATAFORMA REIVINDICATIVA PER AL CONVENI D'HOSTALERIA DE CATALUNYA

Nivel 4:

Subgobernanta/e: subir al nivel 2.

Camarero/a de pisos: equiparar camarero/a de pisos a este nivel.

Cajero/a (clarificar área funcional).

Nivel 7:

Encargado de piso: subir a nivel 2.

Cajera/o de comedor (no existen funciones en el Aleh)

Revisar que hay varias denominaciones de limpiadores/as

Otros:

Incorporar personal de mantenimiento (ayudante de mantenimiento)

Incluir ayudante de recepción.

Asistente/a de restauración moderna

Segundo jefe de día (clarificar)

Unificar categorías de los establecimientos (bares y cafeterías)

Nivel VII equiparar al nivel IV de Barcelona

Eliminación del nivel retributivo VIII (B.4).

Incluir al personal que se encarga de la limpieza de bungalows.

Limitar el tiempo en el nivel de ayudante.

Girona

Garantizar la mejora salarial de todos los niveles retributivos si el establecimiento cambia de categoría (por ejemplo, incremento de estrellas de un hotel); ya que actualmente no afecta a los niveles retributivos de camareras de pisos, friegaplatos y marmitón.

Eliminación del nivel retributivo VIII (C.2.2)

Incluir al personal que se encarga de la limpieza de bungalows y zonas comunes

Limitar el tiempo en el nivel de ayudante

AMB TV



serveis

Aquest és el teu lloc:

www.ccoo-serveis.cat

933 100 000

https://consulta.ccoo.cat

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17

catalunya@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia - Garraf

Ctra. d'Esplugues 68, 2a planta - 08940 Cornellà de Llobregat - Tel.93 377 92 92 - Fax 93 377 19 87

bllapag@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Comarques Gironines

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona - Tel. 972 22 43 37 – Tel. 972 48 30 21 - Fax 972 22 43 37

girona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Terres de Lleida

c/ Enric Granados, 5 - 25006 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 50 66

lleida@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Tarragona

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona - Tel. 977 24 41 37 - 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 09

tarragona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central

Rambla, 75 - 08202 Sabadell - Tel.93 715 56 00 – Fax 93 725 06 55

vocc_catc@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Oriental – Maresme - Osona

c/ Castaños, 120 - 08302 Mataró - Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 757 80 54

Pius XII, 5-7 baixos - 08401 Granollers - Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19

Plaça Lluís Companys, 3 - 08500 Vic - Tel. 93 886 10 23 -Fax 93 886 90 05

vormaros@serveis.ccoo.cat



www.ccoo-serveis.cat



Eines CCOO feminista