



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE CATALUNYA

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





ARTÍCULO 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL.

- En función del contenido final del convenio.
- A partir del día xx de xx de xx el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con un mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

ARTÍCULO 6. PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO.

- Actualizar.
- V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería 2015-2019 (ALEH V)

ARTÍCULO 11. COMISIÓN PARITARIA.

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

ARTÍCULO 18. DIMISIÓN Y TÉRMINO DE PREAVISO.

- El trabajador 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 trabajadores incluido el dimisionario.
- En caso de cese, si es a instancia de la empresa, la propuesta de liquidación debe ir acompañada con el preaviso de final de contrato, y si es por baja voluntaria, a los cinco días de la comunicación por parte del trabajador.

ARTÍCULO 22. CONTRATACIÓN DE PRIMER EMPLEO EN EL SECTOR.

- Eliminar.

ARTÍCULO 24. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

- Las empresas facilitarán la opción a todo el personal contratado a tiempo parcial a pasar a tiempo completo antes de realizar nuevas contrataciones.

ARTÍCULO 27. FINALIZACIÓN DE CONTRATO.

- Se establece una indemnización de 20 días de salario por año trabajado al finalizar cualquier contrato no indefinido.
- Las empresas avisarán con 15 días de antelación la finalización del contrato temporal si no hay posibilidad de prórroga o pase a indefinido.

ARTÍCULO NUEVO. PRÁCTICAS EN EMPRESAS.

Se establece la obligación para las empresas de facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores los convenios de colaboración que las empresas hayan realizado con centros educativos. Se informará sobre la relación de estudiantes que realizan prácticas por departamentos, duración de las prácticas, así como de los estudios realizados (que tendrán que tener lógicamente relación con las prácticas que se realizan).

Los/as estudiantes en prácticas deberán de tener un tutor asignado, desarrollarán funciones relacionadas con los estudios realizados no pudiendo ocupar puestos de trabajo.

No podrá haber personal de prácticas en aquellos departamentos en que hayan trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados por la empresa.



ARTÍCULO NUEVO. CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS.

Las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal.

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 parciales y fijos discontinuos se deberá de calcular proporcionalmente teniendo en cuenta la jornada máxima anual para los contratos a tiempo completos.
- 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 del trabajador por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 30 (TREINTA) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien 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.
 - c) Se establece un plus para los trabajadores que realicen la jornada partida de 60 Euros mensuales.
- Eliminar el apartado C.
- Eliminar la diferencia establecida para Tarragona respecto a la distribución irregular de la jornada.

ARTÍCULO 29. DESCANSO SEMANAL.

- Inclusión de un párrafo:
Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos fines de semana (sábado y domingo) al mes como mínimo.

ARTÍCULO 30. VACACIONES.

- Las vacaciones se iniciaran siempre después del disfrute de la fiesta semanal.
- Durante el periodo de vacaciones se percibirá el salario real total que se viene percibiendo, incluida la nocturnidad.
- Eliminar "preferentemente".

ARTÍCULO 31. CALENDARIO LABORAL.

- 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, las vacaciones, etc.

ARTÍCULO 32. FIESTAS NO RECUPERABLES.

- Las fiestas no recuperables, cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a 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. Se mantendrá el derecho a disfrute y compensación aún cuando coincidan con periodos de IT o vacaciones.
- El cálculo de percepción será el que sigue:
 $50 \% [(Salario \text{ real Bruto anual } / \text{ horas anuales convenio}) \times 8 \text{ horas} \times \text{ días de F.N.R.}]$

ARTÍCULO 33. LICENCIAS.

Con cargo a la jornada máxima anual prevista en este convenio colectivo y sin detrimento de su retribución y del número de días de descanso semanal y de vacaciones, el trabajador/a podrá disfrutar las licencias establecidas en este artículo.

Para el disfrute de los permisos previstos no podrá haber discriminación alguna por la forma jurídica de pareja (matrimonios y parejas de hecho legalizadas).

- Un permiso por asuntos propios, sin necesidad de justificación de 4 (cuatro) días al año.
- Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: 18 días laborables.
- Por nacimiento de hijo 4 días más tras la suspensión de 13 días por paternidad.



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE CATALUNYA

- 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, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: de uno a tres días laborables, según las mismas condiciones del apartado anterior.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre indistintamente de cual se la situación laboral de la madre o el padre. La trabajadora podrá acumular esta reducción de jornada a fin de disfrutarla de forma continuada al término del periodo de licencia por maternidad. En caso de acumulación se añadirá a la baja por maternidad 20 días laborables.
- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico y para médico especialista en horas coincidentes en su jornada laboral.
- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 14 años, cónyuge o padres.
- 20 horas y con justificación del mismo para los trámites de separación y divorcio.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD*

	TITULAR / CONYUGE			
1º grado	PADRE o MADRE	SUEGRO o SUEGRA	HIJO o HIJA	YERNO o NUERA
2º grado	ABUELO o ABUELA	HERMANO o HERMANA	CUÑADO o CUÑADA	NIETO o NIETA
3º grado	BISABUELO o BISABUELA	TIO o TIA	SOBRINO o SOBRINA	BISNIETO o BISNIETA

*Se corresponde al parentesco de los familiares indicados y otras situaciones asimiladas previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 34. HORAS EXTRAORDINARIAS.

- Sustituir el actual 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 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 2017 y 2.5% para el año 2018.
- Establecer una cláusula de revisión salarial que opere en el caso que el IPC real supere el 1,75%.
- Subida de nivel retributivo para las/os camareras/os de pisos.



ARTÍCULO 38. MANUTENCIÓN.

- Tendrán derecho a optar entre recibirlo en especie o percibir el complemento salarial aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en los centros de trabajo afectados 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 el trabajador.
- Se pacta su percepción en metálico durante el mes de vacaciones.

ARTÍCULO 37. PREMIO DE VINCULACIÓN.

- Percibir la parte proporcional para los intervalos de edad siguientes: (11-14; 16-19; 21-24; 26-29; y 31-34).

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 del trabajador/a.
- 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 el trabajador.

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 realmente devengado.
- 30 % [(Salario real Bruto anual /horas anuales convenio) x horas nocturnas trabajadas.

ARTÍCULO 45. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

- El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de cualquiera de las contingencias existentes -enfermedad común (EC), enfermedad profesional (EP), accidente de trabajo (AT), accidente no laboral (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 sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de treinta y cinco mil euros (35.000 euros) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.
- Se establece un plazo de carencia de 30 días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

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 trabajadores.....1 delegado sindical
 - de 250 a 399 trabajadores.....2 delegados sindicales



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE CATALUNYA

de 400 a 500 trabajadores.....3 delegados sindicales

a partir de 501 trabajadores.....4 delegados sindicales

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

- Empresas con plantilla de hasta 50 trabajadores: 25 horas.
- Empresas con plantilla de 51 a 100 trabajadores: 35 horas.
- Empresas con plantilla de 101 a 750 trabajadores: 45 horas.
- Empresas con plantilla de 751 trabajadores en adelante: 50 horas.

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

- En los casos de subrogación de centros, el/los representantes de los trabajadores tendrán la opción de elegir empresa.

- Las empresas se harán cargo de los gastos que ocasione la actividad de los comités de empresa.

ARTÍCULO NUEVO. **CONSTITUCIÓN DE LOS COMITÉS INTERCENTROS**

- Establecer la posibilidad de constituir comités intercentros.

ARTICULO 47. **SEGURIDAD Y 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 delegados de prevención.

- La evaluación de riesgos laborales debe considerar los riesgos psicosociales. Para dicha evaluación, la versión media del método PSQ CAT 21 COPSOQ se ha demostrado como la metodología más avanzada y experimentada para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

- Otorgar competencias a los delegados de prevención sobre medioambiente y en la gestión de residuos generados por la empresa.

ARTÍCULO NUEVO. **CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL.**

Se aportará redactado.

ARTÍCULO NUEVO. **USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC).**

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 masi-vos, 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. **NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA O CULTURA DE PROCEDENCIA.**

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias, Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

El acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y promoción profesional.

ARTÍCULO NUEVO. **LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINÚA EN LAS EMPRESAS.**

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a negociar la formación profesional continua en las empresas, la subvencionada (sectorial, intersectorial y bonificada) y la financiada por la propia empresa, la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de



formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

- La formación es una herramienta esencial para el acceso a la formación profesional de calidad, y la formación permanente de los trabajadores/as es una condición necesaria para poder mejorar profesionalmente.

1º. El trabajador y trabajadora tiene derecho a:

- a). Disfrutar de los permisos necesarios para presentarse a exámenes, así como a una preferencia a escoger turno de trabajo siempre que curse regularmente estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b). Poder adaptar la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación (PIF) financiado por la Fundación Tripartita para la Formación en la Ocupación con reserva del puesto de trabajo. Esto se establece según la legislación vigente en formación.

2º. En todos los casos previstos en el apartado anterior, la dirección de la empresa puede exigir la presentación de certificados del centre de ensenyanza que acrediten la asistencia del trabajador/a. La falta de estos certificados con carácter reiterado supone la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3º. Todos los empleados/das tienen acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria correspondiente.

4º. Cuando la empresa dedique fondos públicos para la formación, ha de aportar toda la documentación relativa a los planes de formación anual al Comité de Empresa o Delegados/as de personal.

La RLT ha de recibir la información sobre el citado plan según lo que establece el artículo 15 del RD 397/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, que establece, entre otros apartados, lo siguiente:

- a. Denominación y descripción de las acciones que se desarrollaran y objetivos.
- b. Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- c. Calendario previsto de ejecución.
- d. Medios pedagógicos.
- e. Criterios de selección de los participantes.
- f. Lugar previsto para implantar las acciones formativas.
- g. Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

ARTÍCULO NUEVO. ACOSO MORAL.

- Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.



PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE CATALUNYA

- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Las conductas anteriormente descritas tendrán la consideración de falta muy grave.

- Establecer protocolo de actuación para los supuestos en que se produzca (se aportará redactado).

ARTICULO NUEVO. PLANES DE IGUALDAD.

- Establecer la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 150 trabajadores.

ARTÍCULO NUEVO. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados 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:

1. Prioridad para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. 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.
4. Anticipación del periodo vacacional.

