

**PROPUESTA EMPRESARIAL PARA LA
NEGOCIACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO
INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA
INDUSTRIA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE
CATALUÑA**

Barcelona a, 8 de marzo de 2017

ÍNDICE

Capítulo 1 Determinación de las partes

Artículo 1 Determinación de las partes

Capítulo 2 Ámbito de aplicación

Artículo 2 Ámbito funcional

Artículo 3 Ámbito territorial

Artículo 4 Ámbito personal

Artículo 5 Ámbito temporal

Capítulo 3 Cláusulas generales

Artículo 6 Prelación de normas y derecho supletorio

Artículo 7 Compensación y absorción

Artículo 8 Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

Artículo 9 Vinculación a la totalidad

Artículo 10 Publicidad

Artículo 11 Comisión paritaria y conflictos colectivos

Capítulo 4 Organización del trabajo

Artículo 12 Organización del trabajo

Artículo 13 Movilidad funcional

Capítulo 5 Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 14 Clasificación en grupos profesionales

Artículo 15 Adaptación de los grupos profesionales

Capítulo 6 Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 16 Ingresos en la empresa

Artículo 17 Periodos de prueba

Artículo 18 Dimisión y término de preaviso

Artículo 19 Ascensos

Artículo 20 Excedencias

Capítulo 7 Contratación

Artículo 21 Contratos formativos

Artículo 22 Contratación de primer empleo en el sector

Artículo 23 Contratos de fijos-discontinuos.

Artículo 24 Contratos a tiempo parcial

Artículo 25 Contratos de duración determinada

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

Artículo 27 Finalización de contrato

Capítulo 8 Tiempo de trabajo

Artículo 28 Jornada de trabajo

Artículo 29 Descanso semanal

Artículo 30 Vacaciones

Artículo 31 Calendario laboral

Artículo 32 Fiestas no recuperables

Artículo 33 Licencias

Artículo 34 Horas extraordinarias

Capítulo 9 Condiciones económicas

Artículo 35 Retribución

Artículo 36 Antigüedad consolidada

Artículo 37 Premio de vinculación

Artículo 38 Manutención

Artículo 39 Alojamiento

Artículo 40 Plus de transporte

Artículo 41 Ropa de trabajo

Artículo 42 Nocturnidad

Artículo 43 Gratificaciones extraordinarias

Artículo 44 Cláusula de no vinculación salarial

Capítulo 10 Previsión social

Artículo 45 Enfermedad y accidente

Artículo 46 Seguro de accidentes

Capítulo 11 Seguridad e higiene

Artículo 47 Seguridad e higiene

Capítulo 12 Derechos sindicales

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

Capítulo 13 Formación profesional

Artículo 49 Formación profesional

Capítulo 14 Normalización lingüística

Artículo 50 Normalización lingüística

Capítulo 15 Régimen disciplinario laboral

Artículo 51 Faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 52 Graduación de las faltas

Artículo 53 Procedimiento sancionador

Artículo 54 Faltas leves

Artículo 55 Faltas graves

Artículo 56 Faltas muy graves

Artículo 57 Clases de sanciones

Artículo 58 Prescripción

Disposición adicional 2ª. Jubilación parcial y Contrato de relevo

Disposición adicional 3ª. Igualdad de oportunidades

Disposición transitoria 1ª. Abono de atrasos generados

Disposición transitoria 2ª. Convenio Restauración.

Capítulo 1 Determinación de las partes

Artículo 1 Determinación de las partes

Capítulo 2 Ámbito de aplicación

Artículo 2 Ámbito funcional

Ajustar las definiciones a la realidad actual evitando, en todo caso, la concurrencia con otros convenios colectivos.

Artículo 3 Ámbito territorial

Artículo 4 Ámbito personal

Actuar referencias legislativas.

Artículo 5 Ámbito temporal

Se pueden contemplar diversos escenarios en cuanto a la vigencia del convenio.

Capítulo 3 Cláusulas generales

Artículo 6 Prelación de normas y derecho supletorio

Actualizar las referencias normativas, sobre el ALEH y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7 Compensación y absorción

Artículo 8 Condiciones más beneficiosas y garantía *ad personam*

Artículo 9 Vinculación a la totalidad

Actualizar la referencia normativa.

Artículo 10 Publicidad

Artículo 11 Comisión paritaria y conflictos colectivos

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo ~~2/2015, de 23 de octubre~~~~4/1995, de 24 de marzo~~, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada proporcionalmente a su representación en la Comisión negociadora del Convenio, por cinco representantes pertenecientes a la organización empresarial y cinco a las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria, Restauració i Apartaments Turístics de Catalunya, Via Laietana, 47, 1, 08003 Barcelona; Federació de Serveis per la mobilitat i el consum de UGT de Catalunya (SMC-UGT) la Rambla, 10, 08002 Barcelona y Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

- a) conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, ~~siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya (2011-2014).~~

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

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

2. Conflictos colectivos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo 4 Organización del trabajo

Artículo 12 Organización del trabajo

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

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

~~Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo~~

~~64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.~~

Artículo 13 Movilidad funcional

Actualización normativa.

Capítulo 5 Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 14 Clasificación en grupos profesionales

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

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

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

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

~~Incluir expresamente, para Tarragona, la categoría de Jefe de Animación en el nivel salarial 2.~~

Artículo 15 Adaptación de los grupos profesionales

¿Hay que mantenerlo? O podemos entender que la adaptación está ya realizada.

EN ANEXOS TENEMOS UNA PROPUESTA DEL SECTOR RESTAURACIÓN

Capítulo 6 Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 16 Ingresos en la empresa

Artículo 17 Períodos de prueba

Artículo 18 Dimisión y término de preaviso

Artículo 19 Ascensos

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de los trabajadores así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 20 Excedencias

1. Excedencia voluntaria

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

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

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

d) ~~El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales.~~ La solicitud de excedencia voluntaria deberá presentarse a la empresa con un preaviso mínimo de dos meses, si el trabajador ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales y de quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el trabajador que se sitúe en excedencia, en cuyo caso el plazo de preaviso será de un mes. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.

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

2. Excedencia forzosa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 7 Contratación

Artículo 21 Contratos formativos

21.1. Contrato de trabajo en prácticas

21.2. Contrato para la formación

La retribución del salario por este tipo de contrato será la siguiente:

En el 1º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 15%.

En el 2º. año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 30%.

En el 3º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 40%.

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

Artículo 22 Contratación de primer empleo en el sector

Artículo 23 Contratos fijos-discontinuos.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el sector de hostelería los contratos fijos discontinuos son siempre de celebración en fechas inciertas, toda vez que los llamamientos están supeditados a la producción de las empresas.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en función de las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie su actividad. La llamada al trabajador deberá realizarse por cualquier medio que permita acreditar su envío y recepción, con una antelación mínima de siete días a la prestación del servicio si existiese margen para ello. En caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento establecido anteriormente y haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos con jornadas diarias inferiores a la de un trabajador a tiempo completo comparable (tiempo incompleto) con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Los contratos fijos discontinuos a tiempo incompleto podrán realizar horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada.

b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo incompleto deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.

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

5.- Acumulación de descanso semanal

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

6.- Los derechos económicos derivados de este tipo de contratos que dependan del tiempo de servicio, se computarán por las permanencias de trabajo efectivo de forma que, en ningún caso, computarán los períodos de suspensión del contrato.

Artículo 24 Contratos a tiempo parcial

Adecuar a la legalidad vigente.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial, podrán suscribir un acuerdo de horas

complementarias hasta el 60% de las horas contratadas.

Artículo 25 Contratos de duración determinada

Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida. Contratación de trabajadores/as con discapacidad.

Artículo 27 Finalización de contrato

Se establece una indemnización de 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido, de conformidad con la disposición transitoria **octava del** Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo 8

Tiempo de trabajo

Artículo 28 Jornada de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1791 horas de trabajo efectivo durante los años de vigencia del Convenio, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

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

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

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

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

c) Irregular: En los términos establecidos en el art. 34.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 30 por 100 de la jornada de trabajo. En los hoteles los cambios de jornada se deberán comunicar al trabajador, mediante el correspondiente cuadrante, con un mínimo de 5 días de antelación.

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

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

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Daurada

Maresme

Provincia de Girona.

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

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

La decisión de reducir el descanso entre jornada y jornada se pondrá con 14 días de antelación en conocimiento previo a su ejecución a los trabajadores afectados y a la

representación legal de los trabajadores/as (RLT) argumentando las razones organizativas o de producción que llevan a tomar semejante medida.

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

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

2.- Polivalencia funcional:

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

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

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

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

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

Artículo 29 Descanso semanal

Artículo 30 Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente **desde el 1 de septiembre hasta el 30 de junio**.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a embarazo, parto o lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y ~~48-bis~~ del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y

mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

Artículo 31 Calendario laboral

Artículo 32 Fiestas no recuperables

Artículo 33 Licencias

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

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

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

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

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

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

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

Dos días por año natural para asuntos propios **con carácter recuperable, para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 1 año. El disfrute de dichos días deberá ser** preavisado con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores, en los términos previstos en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a

disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 34 Horas extraordinarias

Capítulo 9 Condiciones económicas

Artículo 35 Retribución

Artículo 36 Antigüedad consolidada

Artículo 37 Premio de vinculación

Cuando un trabajador/a de 60 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la dimisión del trabajador, la extinción por mutuo acuerdo de las partes y la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años de trabajo efectivo ininterrumpido en la empresa, una compensación económica consistente en:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38 Manutención

El complemento salarial por manutención, cuando no se percibe en especie, es el que se fija en las tablas de los diferentes anexos.

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

Quedan excluidos de la obligación de abono o prestación en especie de este complemento los hoteles "bed & breakfast" que no tengan estructura de cocina y se limiten a servir desayunos exclusivamente para los clientes alojados.

Tampoco tendrán acceso a este complemento los trabajadores de los campings que no presten sus servicios en los bares o restaurantes de dichos establecimientos.

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

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

La opción entre la compensación en metálico o la percepción en especie de dicho plus corresponderá a la empresa que mantenerla por un período mínimo de tres meses.

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

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en las correspondientes tablas.

Artículo 39 Alojamiento

Artículo 40 Plus de transporte

Artículo 41 Ropa de trabajo

Artículo 42 Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un **20%** sobre el salario ordinario.

Artículo 43 Gratificaciones extraordinarias

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

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario. ~~de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).~~

Capítulo 10 Previsión social

Artículo 45 Enfermedad y accidente

Artículo 46 Seguro de accidentes

Capítulo 11 Seguridad e higiene

Artículo 47 Seguridad e higiene

Capítulo 12 Derechos sindicales

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

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad sindical, 11/1985 de 2 de agosto, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo **2/2015, de 23 de octubre**, y demás normas de desarrollo.

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

superior a 125 trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 13

Formación profesional

Artículo 49 Formación profesional

Adecuar referencias normativas.

Capítulo 14

Normalización lingüística

Artículo 50 Normalización lingüística

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

Capítulo 15

Régimen disciplinario laboral

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

Artículo 51 Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 52 Graduación de las faltas

Artículo 53 Procedimiento sancionador

Artículo 54 Faltas leves

Artículo 56 Faltas muy graves

Artículo 57 Clases de sanciones

Artículo 58 Prescripción

Disposición adicional primera. Jubilación parcial y Contrato de relevo.

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

Disposición adicional segunda. Igualdad de oportunidades

Disposición transitoria primera. Abono de atrasos generados

Disposición transitoria segunda.

Las organizaciones sindicales firmantes de este convenio colectivo, se comprometen a iniciar conversaciones con la representación empresarial de restauración de la ciudad de Barcelona, con la finalidad de suscribir, en su caso, un convenio colectivo propio.