

 (Disposición Vigente)



Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña - Resolución núm. EMO/2501/2015, de 2 de noviembre.

[LCAT 2015\751](#)

 CONSOLIDADA

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña.

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL TRABAJO

DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2015, núm. 6993.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Catalunya, suscrito en fecha 21 de septiembre de 2015, por la parte empresarial, por los representantes de la Asociación Catalana de Empresas de Restauración Colectiva (ACERCO), y por la parte social por los representantes de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de Catalunya (SMC-UGT), y de acuerdo con lo que disponen el [artículo 90.2 y 3](#) del [Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el [artículo 2](#) del [Real decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 63/2015, de 28 de abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el [artículo 6](#) de la [Ley 26/2010, de 3 de agosto](#), de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

1.

Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

2º Convenio colectivo para el sector de colectividades de Cataluña

Capítulo 1. Determinación de las partes

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo para la Industria del sector de las colectividades de Cataluña se pacta entre la Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO) de una parte, y la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT) de otra.

Capítulo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo afecta y obliga a todos los establecimientos y empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicados a la actividad de restauración colectiva y comida transportada, dentro de las empresas de colectividades afectadas por el presente convenio.

2. A efectos de su inclusión en el ámbito funcional de este Convenio:

A. Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general.

Artículo 3. Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en el territorio de Cataluña.

Artículo 4. Ámbito personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores/as que componen o compongan las plantillas de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 2 y 3 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los [artículos 1.3.c\) y 2.1.a\)](#) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, desarrollado este último por el [RD 1382/85, de 1 de agosto](#) .

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho. Todas las referencias a la persona trabajadora, plantilla, se refieren a las trabajadoras y los trabajadores que la componen, sin que ello denote otras consecuencias legales.

Artículo 5. Ámbito temporal

A) Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de

enero de 2014, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

B) Duración.

La duración del convenio será de 4 años: desde el día 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2017, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

C) Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2017, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año con independencia de mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. De existir ésta, deberá efectuarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio o de la prórroga.

D) Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes firmantes y hasta que no se logre un acuerdo expreso se mantendrá en ultraactividad indefinida, salvo en aquellos aspectos en que forma expresa o en concreta se prevean otras consecuencias.

Capítulo 3. Cláusulas generales

Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente, será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento, en relación con las materias impuestas, actualmente (período de prueba, contratación, clasificación profesional, movilidad y polivalencia funcional, promoción profesional, régimen disciplinario laboral y subrogación por cambio de titular).

Con carácter supletorio y en lo no previsto en las disposiciones contempladas en el apartado anterior, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresarios y trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este

Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del Convenio colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto anterior la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 21 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En caso de desacuerdo las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación, en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10. Publicidad

Se considera conveniente que en el tablón de anuncios o en cualquier dependencia de la empresa utilizada por la representación legal de los trabajadores/as y para la debida información y conocimiento de estos, se tenga expuesta y a disposición de los mismos una copia del presente Convenio colectivo.

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 1/1995, 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 inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 45 del presente texto convencional.

El procedimiento de actuación de la comisión paritaria consistirá en que, las discrepancias así como cualquier otra consulta de las reguladas mas adelante, que puedan surgir sobre los que se han pactado en el presente convenio se comuniquen a esta Comisión, la cual en un plazo de 7 días a contar desde su recepción emitirá

dictamen y/o resolución al respecto.

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.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas en los procedimientos previstos en los artículos 40, 41 y 82.3 del [ET](#) cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que de no ser solventada en dicho órgano, las partes acudirían a los procedimientos de conciliación y/o mediación previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

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 que designan las partes firmantes: Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO), Aribau 153, 5º 1ª de Barcelona 08036, la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT), Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 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).

d. Negociar y en su caso determinar, cualquier materia contenida en el presente texto.

e. Adecuar y/o modificar los textos del presente convenio a la legislación vigente en cada momento las disposiciones del convenio.

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 12 y 13 del presente Convenio. También conocerá y resolverá los errores materiales que pudieran existir en la clasificación y cuantificación de los niveles salariales.

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

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el [artículo 39](#) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 14. Cambio de centro

Todo trabajador tendrá derecho al puesto de trabajo habitual. No obstante, la movilidad podrá darse por cada uno de los siguientes motivos:

- a. A petición del trabajador.
- b. Para cubrir necesidades urgentes o perentorias tales como enfermedad, accidente, permisos de corta duración, vacaciones. En este supuesto el traslado tendrá la duración de la causa que haya motivado el mismo, sin que en ningún caso pueda alcanzar los tres meses.
- c. A petición escrita del cliente o por causas organizativas se podrá trasladar indefinidamente.
- d. También se podrá trasladar indefinidamente por la disminución de la actividad o por causas económicas en el centro.

En los supuestos c. y d., en caso de objeción a dicho traslado por parte del trabajador, se solicitará el acuerdo del Comité de empresa o delegados de personal con carácter previo al traslado. Transcurridas 24 horas sin obtenerse el acuerdo, la empresa procederá a actuar. Si decidiera el traslado, este será efectivo a las 24 horas de la solicitud del acuerdo al Comité o delegados.

El trabajador que haya sido movido por las causas previstas en los supuestos c. y d., no podrá ser trasladado nuevamente hasta tanto no haya transcurrido un plazo de siete meses.

En los supuestos b., c. y d., el trabajador trasladado tendrá derecho al abono del mayor importe que puedan suponer los gastos de transporte público, salvo que se ponga un medio de transporte por parte de la empresa.

Si no existiera transporte público o privado y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán 0,29 euros por kilómetro, desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. Esta cantidad no tendrá carácter revisable. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral. Los traslados, así como los motivos que los originen, serán comunicados por escrito en todos los casos al trabajador/a y en los supuestos en que aquéllos sean indefinidos, necesariamente al presidente del Comité de empresa o al secretario del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho preferente en estos supuestos a la permanencia en su puesto de trabajo.

Capítulo 5. Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 15. Clasificación en grupos profesionales

A las personas trabajadoras, se les asignará un determinado puesto de trabajo y nivel retributivo y se les encuadrará en un determinado grupo profesional/Área Funcional según lo dispuesto en el Capítulo II del ALEH vigente.

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

Los grupos profesionales y puestos de trabajo 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 que el Estatuto de los trabajadores asignan al mismo.

Capítulo 6. Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 16. Ingresos en la empresa

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 17. Períodos de prueba

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento.

A efectos de facilitar el cumplimiento se adjunta como anexo nº VI la regulación del período de prueba del ALEH.

Artículo 18. Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a 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. Dos meses, si ostenta algún puesto de trabajo que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales.

b. Quince días si ostenta puesto de trabajo distinto a los anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

5. Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes llevará aparejada el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso del pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

6. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Artículo 19. Ascensos

Para las vacantes que se produzcan en la empresa, los trabajadores/as de los puestos de trabajo inmediato inferior tendrán preferencia para cubrirlas, siempre que lleven desempeñándola un mínimo de 6 (seis) meses, por orden de antigüedad en la empresa, si el trabajador/a ha demostrado su capacidad.

La prueba de capacidad será controlada por la empresa y por los representantes de los trabajadores/as en la misma. En caso de desacuerdo se estará a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 20. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

a. Las personas trabajadoras afectadas 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 cinco 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. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrá 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 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 y 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

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento mientras sea de aplicación.

21.2 Contrato para la formación

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento mientras sea de aplicación.

A efectos de facilitar el cumplimiento se adjunta como anexo nº VI la regulación de los contratos formativos del ALEH que reproducimos en el punto 14 del presente escrito.

21.3 Retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos será la siguiente:

En el 1º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 20%.

En el 2º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 35%.

En el 3º año de contrato (supuesto del apartado d.: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 50%.

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

Artículo 22. Contratación de primer empleo en el sector

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los puestos de trabajo para trabajadores/as que acceden a su primer empleo en el sector o carecen de experiencia profesional.

Aquellas empresas, que durante la vigencia del Convenio presenten expedientes de regulación de empleo en solicitud de rescisión o de suspensión de contratos, no podrán contratar trabajadores/as que reúnan las circunstancias referidas para ese puesto de trabajo.

Se estipula que la permanencia en dicho puesto de trabajo de los trabajadores/as contratados será como máximo de 2 años. Una vez cumplido este período pasarán a ocupar el puesto de trabajo superior cuya función desempeñan.

La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicho puesto de trabajo.

Para este puesto de trabajo se aplicarán los salarios que figuran en los siguientes anexos:

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Lleida: Nivel 5 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

Artículo 23. Contratos de fijos-discontinuos

1. Contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo

El contrato indefinido de fijo-discontinuo se entenderá celebrado por tiempo cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según 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. En caso de incumplimiento, el trabajador/a podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

El llamamiento al trabajador/a se efectuará con 15 (quince) días como mínimo de antelación a la apertura del establecimiento, carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva, se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador/a llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde la notificación desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador/a de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Si un fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 20,00 euros (veinte euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

Los contratos realizados al amparo de lo establecido en el [artículo 15](#) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores no podrán suponer merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores/as fijos discontinuos.

2. Se considerarán trabajadores fijos discontinuos de carácter no periódico los que presten servicios en escuelas, colegios y centros de enseñanza o de tiempo libre dado que tanto el comienzo como el final de la prestación del servicio varía en función de las necesidades de los centros y de las subvenciones del comedor y, por tanto, son de fecha incierta. En los servicios que se presten en centros de enseñanza o de tiempo libre, si se utiliza la modalidad de fijo discontinuo indefinido, se considerará encuadrado en el art. 15.8 del [E.T.](#), dado que esta actividad no se repite en fechas ciertas, al depender de factores externos, ya que es el cliente el que determina en cada curso, como y cuando se realiza el servicio y cuantos trabajadores lo efectúan.

3. Contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial

1. Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial con arreglo a las siguientes condiciones:

a. No se podrán pactar ni realizar bajo ningún concepto horas complementarias.

b. En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial 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 caso de que alguna de las limitaciones establecidas en los dos puntos anteriores fuera declarada no acorde a la legalidad por sentencia firme o disposición legal posterior, decaerá el presente artículo y no podrán realizarse en el sector contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

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

4. Acumulación de descanso semanal

Los trabajadores/as fijo-discontinuo de los territorios de Maresme, Tarragona, Lleida y Girona podrán acumular un día de descanso semanal previsto en el artículo 29 del presente Convenio en periodos no superiores a tres 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.

Artículo 24. Contratos a tiempo parcial

De conformidad con lo establecido en el [artículo 12](#) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores/as, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción dada por la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el artículo 17 de este Convenio colectivo.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25. Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el [artículo 1.8](#) de la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses.

Para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario de tales servicios se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

2. Contratos de interinidad

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador/a fijo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

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

1. Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en el [art. 4](#) de la [Ley 3/12, de 6 de julio](#), de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

2. Contratación de trabajadores/as minusválidos

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, [Real Decreto 364/2005, de 8 de abril](#) y Decreto 86/2015, de 2 de junio para la Integración Social de los Minusválidos ([LISMI](#)) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Artículo 27. Finalización de contrato

Se establece una indemnización de entre 11 (once) y 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido, de conformidad con la disposición transitoria decimotercera 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 la 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 o partida:

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.

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. Flexibilidad

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del , [artículo 37.5, 6 y 7 del ET](#)

La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a 2 horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.

No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores. De no realizar dicho trámite las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.

Artículo 30. Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 (dos) días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

Artículo 31. 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 abril hasta el 31 de octubre.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 y 48, bis del [Texto Refundido del ET](#) , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 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.

Artículo 32. Calendario laboral

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

Artículo 33. Fiestas no recuperables

A partir de la publicación del convenio en el DOGC, cuando las fiestas no recuperables se trabajen, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 50% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. Cuando la fiesta no recuperable no se trabaje o coincida con fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarla en otra fecha, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida.

En ese sentido, se tendrá en cuenta lo siguiente:

A. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen, a excepción de lo estipulado en el siguiente apartado.

B. los trabajadores fijos discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada en cómputo anual o de la parte proporcional de la misma correspondiente al período de alta en la empresa, las fiestas no recuperables que coincidan con los períodos de vacaciones quedarán absorbidas hasta una fiesta por cada período de vacaciones, con un máximo de dos periodos

A partir de la firma del presente Convenio, los días de absorción mencionados en el párrafo anterior se aplicarán exclusivamente a los trabajadores/as fijos-discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre. Para el resto de personal que no sea fijo-discontinuo se aplicará lo estipulado en el apartado a. del presente artículo a los efectos de la absorción de la fiesta en periodo vacacional (1 día).

C. En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas. El abono de las fiestas no recuperables se realizará en el mismo mes de su devengo.

Se respetará cualquier acuerdo preexistente entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as.

D. Se respetará cualquier acuerdo que existiera entre la empresa y la RLT o con los trabajadores/as en ausencia de ésta.

E. No se generará el derecho a ninguna compensación por trabajar en festivo, para aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para esos únicos días y que contractualmente tengan la obligación de prestación laboral en esos días.

Artículo 34. 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. El disfrute de los días de permiso por hospitalización se podrá efectuar en días alternos y/o consecutivos al hecho causante y mientras perdure dicha situación, sin perder la relación causa efecto. El trabajador deberá preavisar su disfrute con la finalidad de que la empresa pueda organizar el trabajo. No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma familia y centro de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán coincidir en los días de disfrute.

La ausencia del mencionado preaviso conllevará el disfrute de dicha licencia desde el inicio del hecho causante.

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, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior. A todos los efectos, dicha licencia se considerará jornada efectiva de trabajo.

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 35. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración 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 descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a ochenta 80 (ochenta) al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor será el de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

Capítulo 9. Condiciones económicas

Artículo 36. Retribución

La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en los correspondientes anexos.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma de la persona trabajadora en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Se establecen los incrementos salariales que a continuación se detallan para los períodos indicados.

Incremento 2014: Según tablas y anexos

Incremento 2015: Se aplicará un 0,4% sobre las tablas salariales 2014 y con efectos de 01/01/2015, de conformidad con las tablas y anexos.

Incremento 2016: Se aplicará un 1,00% sobre las tablas salariales 2015 y con efectos de 01/01/2016, de conformidad con las tablas y anexos.

Incremento 2017: Se aplicará un 1,50% sobre las tablas salariales 2016 y con efectos de 01/01/2017, de conformidad con tablas y anexos.

Las empresas que en la actualidad vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en contrario con los representantes legales de los trabajadores/as.

En dicho sistema se utilizarán como salarios de referencia (inicial, fijo, garantizado) los establecidos en la tabla salarial publicada en el DOGC de fecha 16 de setiembre de 1994 incrementados en un 13,04%.. Dichos salarios se incrementarán de conformidad con los porcentajes en los que se incrementen las tablas salariales.

Artículo 37. Premio de vinculación

Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto en el artículo 49.1 d) del [ET](#), salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la [LGSS](#) y artículo 50 del ET, en todos los casos, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, 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 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 el trabajador/a afectado tuviera derecho.

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 en especie por manutención 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.).

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 al trabajador/a, quien deberá notificarla por escrito al empresario y 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 los correspondientes anexos.

Para aquellos trabajadores que realicen una jornada igual o inferior a 3 horas diarias, o igual o inferior a 15 horas semanales, dicha elección corresponderá a la empresa, quien deberá notificarla por escrito al trabajador, y de proceder a su abono, será proporcional a su jornada, quedando excluidos aquellos trabajadores que realicen las 15 horas semanales en dos días.

Artículo 39. Plus de transporte

Se mantendrá únicamente para aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio lo venían percibiendo, y su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en los correspondientes anexos

Artículo 40. Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la

compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos.

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

Artículo 41. Plus encargado de centro

Encargado de centro

En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, de 141,64 euros al mes para 2014; para el 2015 de 142,21 euros al mes; para el 2016 de 143,63 euros al mes y para 2017 de 145,78 euros al mes, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.

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 25% sobre el salario ordinario.

Artículo 43. Antigüedad consolidada

A partir de 1 de enero de 2008 se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las cuantías por este concepto existentes a 31 de diciembre de 2007, no siendo estas absorbibles ni compensables. Tales cuantías se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio, incluido el primer año.

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Artículo 45. 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 vigente en cada momento.

Capítulo 10. Previsión social

Artículo 46. Enfermedad y accidente

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, 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.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del primer al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario, y del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% de dicho salario.

Artículo 47. 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 dieciséis mil quinientos euros (16.500 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 45 (cuarenta y cinco) días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

Capítulo 11. Seguridad e higiene

Artículo 48. Seguridad e higiene

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

2. La acción preventiva

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la [Ley 31/1995](#), de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores/ras las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

3. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

No obstante lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las empresas.

Capítulo 12. Derechos sindicales

Artículo 49. 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 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 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 50. Formación profesional

La Formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, así como la defensa de los puestos de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a la Formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores. Por ello, todos los trabajadores/as podrán tener acceso y beneficiarse de la Formación profesional a lo largo de su vida activa.

Las empresas realizarán reciclajes profesionales cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo y el trabajador/a afectado recibirá esta formación dentro de la jornada laboral.

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

La Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva, las empresas que la componen junto con la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT) firmante del presente Convenio, promoverán planes de formación al amparo de los acuerdos autonómicos que puedan celebrarse, solicitando las subvenciones necesarias, de forma que el sector consiga el retorno de las aportaciones que efectúan las empresas y sus trabajadores/as en concepto de cuota de Formación profesional.

Para llevar a efecto lo previsto en el párrafo anterior, se creará una Comisión paritaria para la Formación profesional de las partes firmantes del Convenio, que mantendrá la misma proporción representativa que ostentan las partes firmantes. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión elaborará su propio reglamento, que deberá contener sus objetivos y funciones debidamente especificados. Igualmente, preverá la creación de los cargos de Presidente y Secretario de la Comisión, que recaerán anual y alternativamente en un miembro de las Centrales Sindicales y en otro de la Confederació Empresarial.

Dentro de las funciones que asumirá la Comisión deberá constar necesariamente en su reglamento el control y la gestión de los fondos que dicha Comisión pueda obtener.

En aquellas empresas donde se lleven a término planes formativos, se crearán Comisiones de Formación profesional integradas por los representantes de los trabajadores/as y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:

Iniciativa en la detección de las necesidades formativas y proposición de medidas a tal efecto.

Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el [artículo 64.1.3](#) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La Comisión de Formación analizará el total de solicitudes y de éstas, realizará una propuesta a la Dirección de la empresa.

Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento periódico de los planes formativos.

Verificar que la selección de aspirantes a los planes de formación se realiza en función de los criterios objetivos establecidos.

Evaluar los planes formativos realizados.

Capítulo 14. Normalización lingüística

Artículo 51. 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

Artículo 52.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH). No obstante y como medida pedagógica y divulgativa se transcribe literalmente lo dispuesto en el anexo nº VII

Artículo 53. Subrogación por cambio de titular o absorción por la contratante del servicio o de la concesión

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento, en tanto esta normativa sea de aplicación. A efectos de facilitar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa sectorial, se adjunta como anexo nº VIII una transcripción de lo dispuesto en el ALEH en este capítulo.

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

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los

trabajadores/as en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antedichos.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Disposición adicional tercera.

Se mantendrá el nivel V bis de Barcelona o el equivalente en cada provincia para el puesto de trabajo de monitor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Convenio. El puesto de trabajo de monitor tiene asignadas las funciones que siguen:

a. Participar en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.

b. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos.

c. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la Dirección del Centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la Autoridad Educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo

d. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al Director del Centro cuando así se establezca.

Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo.

1. De comedor o áreas de entretenimiento:

Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.

Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.

Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.

Colaborar en el servicio de hostelería.

En los supuestos que existan requisitos establecidos con la Administración Centro y/o Autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos.

2. De autobús

Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas. De que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable. De atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

Las fiestas no recuperables contempladas en el artículo 33 del Convenio tendrán una regulación específica para los monitores, de forma que cuando los monitores-as las trabajen, tendrán derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar el 40%, de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiera o la compensación que prevea el nuevo convenio de Colectividades. En ningún caso generarán este derecho cuando coincida con el descanso semanal.

Disposición transitoria primera. Abono de atrasos generados

El pago de atrasos, se efectuará dentro del mes siguiente de la publicación del convenio en el DOGC.

Anexo I. Barcelona

1. Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe /a cocina

Jefe/a de operaciones

Jefe/a de sala

Supervisor/a de explotaciones

Encargado/a general

Jefe/a de sector de explotaciones

Jefe/a de sector de autopistas

Nivel 2

Segundo/a jefe/a de cocina

Supervisor/a

Cajero/a administrativo

Jefe/a de sector

Jefe/a de compras

Encargado/a de explotación

Técnico/a de mantenimiento

Jefe/a de equipo

Encargado/a de 2a

Programador/a de informática

Secretario/a de Dirección

Jefe/a de sección de administración

Nivel 3

Chófer 2a

Dependiente/a

Barman/barwoman

Camarero/a

Cocinero/a

Planchista

Cajero/a

Oficial/a segundo/a contabilidad y administración

Oficial/a mantenimiento

Operador/a informática

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada

Comercial

Nivel 4

Ayudante/a dependiente/a

Ayudante/a cocinero/a

Ayudante/a de camarero/a

Auxiliar de oficina

Ayudante/a de supervisor/a

Ayudante/a de equipo

Ayudante/a de mantenimiento

Dependiente/a de autoservicio

Ayudante/a de chófer

Dietista titulado/a sin experiencia

Auxiliar de servicios de colectividades cocina

Auxiliar de servicios de colectividades restauración

Monitor/a - cuidador

Nivel 5

Marmitones

Mozo/a de limpieza

Fregador/a y limpiador/a

Mozo/a de almacén

Ayudante/a de economato

Preparador/a

Pinche mayor de 18 años

Personal de limpieza

Nivel 5 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 6

Pinche de 16 y 17 años

Aspirante administrativo/a (colectividades)

2. Tablas salariales

Tabla salarial 2014

Nivel	
I	1.507,08#
II	1.410,50#
III	1.358,52#
IV	1.257,47#
V	1.233,84#
V bis	1.099,16#
VI	964,46#

Tabla salarial 2015

Nivel	
I	1.513,11#
II	1.416,14#
III	1.363,95#
IV	1.262,50#
V	1.238,78#
V bis	1.103,56#
VI	968,32#

Tabla salarial 2016

Nivel	
I	1.528,24#
II	1.430,30#
III	1.377,59#
IV	1.275,12#
V	1.251,17#
V bis	1.114,60#
VI	978,00#

Tabla salarial 2017

Nivel	
I	1.551,16#

II	1.451,75#
III	1.398,25#
IV	1.294,24#
V	1.269,94#
V bis	1.131,32#
VI	992,67#

3. Pluses Barcelona

	2014	2015	2016	2017
Manutención	46,33#	46,52#	46,98#	47,69#
Transporte	13,33#	13,38#	13,52#	13,72#
Ropa trabajo	12,04#	12,09#	12,21#	12,39#

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el artículo 38, plus transporte regulado en el artículo 39 y ropa de trabajo regulado en el artículo 40 se percibirán de forma mensual.

Anexo II. Tarragona

1. Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe/a de comedor

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

Jefe/a de servicios técnicos

Jefe/a administrativo/a

Nivel 2

2º/a Jefe/a de cocina

2º/a Encargado/a

Nivel 3

Jefe/a de sector

Jefe/a de partida

Contable general

Interventor/a

Fisioterapeuta

Nivel 4

Camarero/a

Oficial/a administrativo/a

Dependiente/a

Contable

Cajero/a

Cocinero/a

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades)

Comercial

Nivel 5

Chófer de 2a

Nivel 6

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años

Nivel 7

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a - cuidador de colectividades

Cajero/a

Mozo/a de limpieza

Pinche mayor de 18 años

Limpiadores

Ayudante/a de cocina

Marmitón

Fregador/a

Ayudante/a de comedor

Dietista titulado/a sin experiencia

Nivel 7 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 8

Aspirante administrativo/a

2. Tablas salariales

Tabla salarial 2014

Nivel	
I	1.642,65#
II	1.576,19#
III	1.509,64#
IV	1.376,30#
V	1.302,52#
VI	1.180,11#
VII	1.138,65#
VII bis	908,45#
VIII	702,96#

Tabla salarial 2015

Nivel	

I	1.649,22#
II	1.582,49#
III	1.515,68#
IV	1.381,81#
V	1.307,73#
VI	1.184,83#
VII	1.143,20#
VII bis	912,08#
VIII	705,77#

Tabla salarial 2016

Nivel	
I	1.665,71#
II	1.598,31#
III	1.530,84#
IV	1.395,63#
V	1.320,81#
VI	1.196,68#
VII	1.154,63#
VII bis	921,20#
VIII	712,83#

Tabla salarial 2017

Nivel	
I	1.690,70#
II	1.622,28#
III	1.553,80#
IV	1.416,56#
V	1.340,62#
VI	1.214,63#
VII	1.171,95#
VII bis	935,02#
VIII	723,52#

3. Pluses

	2014	2015	2016	2017
Manutención	69,12#	69,40#	70,09#	71,14#
Transporte	13,25#	13,30#	13,43#	13,64#
Ropa trabajo	12,04#	12,09#	12,21#	12,39#

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el artículo 38, plus transporte regulado en el artículo 39 y ropa de trabajo regulado en el artículo 40 se percibirán de forma mensual.

Anexo III. Lleida

1. Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos

Nivel 1

1er/a Encar

Jefe/a cocina
Contable general
Jefe/a de contratación
Nivel 2
2º/a Jefe/a de cocina
Jefe/a compras
Jefe/a sector
Jefe/a partida
Jefe/a sala
Encargado/a explotación y catering
Supervisor/a
Técnico/a mantenimiento
Fisioterapeuta
Nivel 3
Cajero/a administrativo/a
Cajero/a comedor
Camareros/as y dependientes/as
Jefe/a equipo (colectividades)
Cocinero/a
Interventor/a
Profesor/a Educ. Física
Supervisor/a
Dietista con exp.
Comercial
Nivel 4
Cajero/a
Oficial/a 2
Chófer primera
Aux. Ser. y Limpieza

Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Monitor/a - cuidador/a de colectividades

Nivel 5

Ayud. Equipo (colectividades)

Ayud. Super (colectividades)

Ayudante/a de cocinero/a

Ayudante/a dependiente/a

Ayudante/a mantenimiento

Ayudante/a chofer

Auxiliar limpieza

Fregador/a limpiador/a

Marmitones

Friegaplatos

Chofer segunda

Dietista sin experiencia

Nivel 5 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

Nivel 6

Pinches. Marmitones menores 18

2. Tablas salariales

Tabla salarial 2014

Nivel	
I	1.519,36#
II	1.374,41#
III	1.216,81#
IV	1.078,89#
V	1.035,74#

V bis	838,70#
VI	755,24#

Tabla salarial 2015

Nivel	
I	1.525,44#
II	1.379,91#
III	1.221,68#
IV	1.083,21#
V	1.039,88#
V bis	842,05#
VI	758,26#

Tabla salarial 2016

Nivel	
I	1.540,69#
II	1.393,71#
III	1.233,90#
IV	1.094,04#
V	1.050,28#
V bis	850,47#
VI	765,84#

Tabla salarial 2017

Nivel	
I	1.563,80#
II	1.414,62#
III	1.252,41#
IV	1.110,45#
V	1.066,03#
V bis	863,23#
VI	777,33#

3. Pluses

	2014	2015	2016	2017
Manutención	38,31#	38,46#	38,85#	39,43#
Transporte (*)	13,85#	13,91#	14,04#	14,26#
Ropa trabajo	12,04#	12,09#	12,21#	12,39#

(*) Podrá pactarse de forma individual entre empresa y persona trabajadora un plus transporte de hasta 123,65# para el año 2014, de hasta 124,14# para el año 2015, de hasta 125,39# para el año 2016 y de hasta 127,27# para el año 2017, por trabajador/a, teniendo en cuenta el turno de trabajo partido o que la distancia a recorrer sea superior a 5 km.

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el artículo 38, plus transporte regulado en el artículo 39 y ropa de trabajo regulado en el artículo 40 se percibirán de forma mensual.

4. Plus nocturnidad

Se establece un plus fijo mensual de nocturnidad en función del nivel salarial, que retribuirá el trabajo nocturno.

Se entenderá por trabajo nocturno a los efectos del derecho a percibir el plus a que se refiere el apartado anterior, el que se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

A los trabajadores que realicen una media de entre 420 y 520 h anuales calificadas como horario nocturno, se les abonarán éstas como se especifica en la siguiente distribución.

Nivel	2014	2015	2016	2017
I	75,51#	75,81#	76,57#	77,72#
II	69,87#	70,15#	70,85#	71,91#
III	60,52#	60,76#	61,37#	62,29#
IV	52,04#	52,25#	52,77#	53,56#
V	51,12#	51,32#	51,84#	52,62#
V bis	40,81#	40,97#	41,38#	42,00#

A los trabajadores que realicen anualmente un número mayor o menor de horas que las citadas, calificadas como nocturnas, se les abonarán éstas como especifica el artículo 42 del vigente Convenio.

5. Plus fiestas no recuperables

En caso de abonar las fiestas no recuperables, la empresa podrá optar entre retribuir la cantidad correspondiente al festivo durante el mes siguiente al de su disfrute, según se expresa en el artículo 33 del presente Convenio, o prorratear mensualmente el importe de las mismas, estableciendo las siguientes cantidades globales mensuales:

Nivel	2014	2015	2016	2017
I	21,17#	21,25#	21,47#	21,79#
II	20,20#	20,28#	20,48#	20,79#
III	17,32#	17,39#	17,56#	17,83#
IV	15,39#	15,45#	15,60#	15,84#
V	14,43#	14,49#	14,63#	14,85#
V bis	12,02#	12,07#	12,19#	12,37#
VI	10,12#	10,16#	10,26#	10,42#

6. Descanso semanal

Para la provincia de Lleida se establece la siguiente regulación del descanso semanal.

A. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Las empresas procurarán que los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, al menos efectúen este descanso en domingo una vez al mes.

B. En todo caso, dadas las estructuras turístico-empresariales existentes en la provincia de Lleida, podrán establecerse acuerdos de empresa con los representantes legales de los trabajadores que, modificando lo establecido con carácter general en el texto anterior, garanticen el descanso semanal mínimo establecido por la Ley.

C. Se establece que la duración del descanso semanal para los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

D. 1. Se establece que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá pactarse la acumulación del medio día o día entero de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores para períodos de hasta cuatro semanas.

D. 2. Si no se ha disfrutado de estas horas durante las cuatro semanas siguientes al acuerdo, éstas se retribuirán en concepto de horas extraordinarias.

F. 1. Actividades de temporada. Se estipula que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día o día entero de descanso al que se refiere el punto anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, al objeto de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la Hostelería, en particular a las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de este.

F 2. Mediante acuerdo entre las partes, los períodos de descanso que no se hayan disfrutado durante cuatro meses, se retribuirán en concepto de horas extraordinarias.

Anexo IV. Girona

1. Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos

Nivel 1

Jefe/a de administración

Jefe/a comercial

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

Nivel 2

Segundo/a jefe/a de cocina

Jefe/a de catering

Jefe/a de operaciones de catering

Segundo/a Jefe/a de sala

Gerente de centro

Encargado/a general

Nivel 3

Administrativo/a

Comercial

Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales

Jefe/a de partida

Jefe/a de sala

Segundo/a Jefe/a de sala

Jefe/a de sector

Encargado/a de sección

Jefe/a de servicios de catering

Responsable de servicio

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)

Nivel 4

Conserje

Administrativo/a

Ayudante Administrativo/a

Cocinero/a

Encargado/a de economato

Jefe/a de sala de catering

Camarero/a

Dependiente/a 1ª

Supervisor de catering.

Supervisor/a de colectividades

Encargado/a de sección

Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares

Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios

Encargado/a de sección

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Nivel 5

Ayudante/a de cocina

Ayudante/a de camarero/a

Ayudante cafetería

Conductor/a de equipo de catering

Ayudante/a de equipo de catering

Preparador/a de restauración moderna

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)

Especialista de Servicio y servicios auxiliares

Nivel 6

Auxiliar de cocina

Marmitones-Pinches

Auxiliar de buffet o "Buffetista"

Auxiliar de preparación/montaje de catering

Auxiliar de restauración moderna

Monitor/a o cuidador/a de colectividades

ASL

Nivel 7

Auxiliar de cocina

Auxiliar limpieza

Nivel 7 bis

(Anterior IV bis)

Nivel 8 (menores de 18 años)

Marmitones "Pinches" hasta 18 años

2. Tablas salariales

Tabla salarial 2014

Nivel	
I	1.463,23#
II	1.387,55#
III	1.306,54#
IV	1.216,67#
V	1.123,02#
VI	1.109,78#
VII	1.068,43#
VII bis	866,64#
VIII	683,06#

Tabla salarial 2015

Nivel	
I	1.469,08#
II	1.393,10#
III	1.311,77#
IV	1.221,54#
V	1.127,51#

VI	1.114,22#
VII	1.072,70#
VII bis	870,11#
VIII	685,79#

Tabla salarial 2016

Nivel	
I	1.483,77#
II	1.407,03#
III	1.324,89#
IV	1.233,76#
V	1.138,79#
VI	1.125,36#
VII	1.083,43#
VII bis	878,81#
VIII	692,65#

Tabla salarial 2017

Nivel	
I	1.506,03#
II	1.428,14#
III	1.344,76#
IV	1.252,27#

V	1.155,87#
VI	1.142,24#
VII	1.099,98#
VII bis	891,99#
VIII	703,04#

3. Pluses

	2014	2015	2016	2017
Manutención	39,34#	39,50#	39,89#	40,49#
Transporte	13,29#	13,34#	13,48#	13,68#
Ropa trabajo	12,04#	12,09#	12,21#	12,39#

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el artículo 38, plus transporte regulado en el artículo 39 y ropa de trabajo regulado en el artículo 40 se percibirán de forma mensual.

Anexo V. Período de prueba del ALEH

Periodo de prueba del contrato de trabajo

Artículo 21

Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Duración del contrato	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido	90 días	60 días	45 días

tanto fijos ordinarios como discontinuos fijos			
Temporal superior a 3 meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta 3 meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 22

Periodo de prueba del personal directivo

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 23

Nulidad del periodo de prueba

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Artículo 24

Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25

Periodo de prueba de los contratos formativos

1. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

2. El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de

antigüedad en la empresa.

Artículo 26

Interrupción del periodo de prueba

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 27

Normas comunes

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

a. La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. b. Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

Anexo VI. Contratos formativos

Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el [artículo 11](#) del Estatuto de los trabajadores, normativa de desarrollo, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

Contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este Acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar los puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo de cualquiera de las áreas funcionales.

b. Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las ocupaciones profesionales recogidas en el artículo 16 del presente Acuerdo.

c. El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

d. La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 del presente capítulo.

e. A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el periodo de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima la fijada en la normativa legal vigente, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador o la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Asimismo, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

Los convenios colectivos de ámbito inferior fijarán la retribución de éstos contratos en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa.

Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad.

Anexo VII. Régimen disciplinario laboral ALEH

Régimen disciplinario laboral

Artículo 35

Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 36

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 37

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 38

Faltas leves

Serán faltas leves

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

-
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
 6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
 8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
 9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 39

Faltas graves

Serán faltas graves

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 40

Faltas muy graves

Serán faltas muy graves

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta

propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 41

Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A. y B.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 42

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 39 y 40, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

Anexo VIII. Subrogación ALEH

Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario

Artículo 57

Introducción

El presente capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

a. Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del [artículo 44](#) del Estatuto de los trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 58

Exclusión

La presente regulación no será de aplicación a la actividad de Alojamiento y Hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de

actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 59

Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de colectividades o restauración social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de colectividades o restauración social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por: a. Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, -ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.)- en los términos señalados en el artículo 61 de este Acuerdo.

En definitiva serán trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

Empresa principal o cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b. responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietaria o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo, o lo sea por encomienda de su gestión en virtud de cualquier título.

Empresa cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b. que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b. que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

Artículo 60

Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

Lo dispuesto en el presente capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista, transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos:

En los supuestos en que una empresa cese en la actividad de colectividades por decisión de la empresa principal y ésta se haga cargo directamente de la explotación, desarrollando dicha actividad de forma exclusiva o principal, asumirá la posición de empresa cesionaria conforme a lo previsto en este capítulo. Si la actividad pasase a prestarse por una tercera empresa, participada por la principal o dependiente de ella, en régimen de

concesión, arrendamiento o cualquier otro título, operaría igualmente la subrogación.

Por lo que, lo dispuesto en este capítulo será de aplicación entre otros supuestos a:

a. Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión mortis causa.

b. Sucesión de contratas, concesión de la explotación de servicios y concesiones administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c. Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d. Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e. Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. Asimismo, operará la subrogación en los términos expresados en el presente capítulo, cuando por incumplimiento de los términos del pliego de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar la empresa principal resuelva el contrato designando directamente al nuevo titular de la concesión.

Artículo 61

Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del subsector de colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 60 de este Acuerdo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b. Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c. Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de

trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 62

Aspectos formales de la subrogación

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

Evaluación de riesgos.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras previstas en el artículo 64 de este Acuerdo.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el anexo IV de este Acuerdo, en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

De no cumplir los requisitos establecidos, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente capítulo.

Artículo 63

Contenido de la protección

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador o trabajadora, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

3. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

4. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a. La empresa cesionaria ésta obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b. En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 64

Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 65

Derechos de información y consulta

Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

La fecha cierta o prevista del traspaso.

Los motivos del mismo.

Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.

TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

Artículo 66

Readaptación del número de trabajadores y trabajadoras

Si por decisión administrativa o norma legal se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente Acuerdo. De forma que la empresa de Colectividades beneficiaria del aumento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

 (Disposición en vacatio legis.)



Dispone la inscripción y la publicación de la modificación del II Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña 2014- 2017 (LCAT 2015\751) - Resolución núm. TSF/2801/2017, de 27 de octubre.

[LCAT 2017\705](#)

 CONSOLIDADA

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES. Dispone la inscripción y la publicación de la modificación del II Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña 2014- 2017 (LCAT 2015\751).

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL TRABAJO

DO. Generalitat de Catalunya 11 diciembre 2017, núm. 7513.

Visto el texto de la modificación del [II Convenio colectivo de trabajo para el sector de las colectividades de Cataluña 2014-2017 \(LCAT 2015, 751\)](#) , suscrito en fecha 26 de junio, por la parte social, por los representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FeSMC-UGT), y por la parte empresarial, por los representantes de la Asociación Catalana de Empresas de Restauración Colectiva (ACERCO), de acuerdo con lo que disponen el [artículo 90.2](#) y 3 del [Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre \(RCL 2015, 1654\)](#) , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el [artículo 2.1](#)) del [Real decreto 713/2010, de 28 de mayo \(RCL 2010, 1565\)](#) , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el [Decreto 289/2016, de 30 de agosto \(LCAT 2016, 432\)](#) , de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el [artículo 6](#) de la [Ley 26/2010, de 3 de agosto \(LCAT 2010, 535\)](#) , de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

1.

Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de modificación del III Convenio colectivo para el sector de las colectividades de Catalunya 2014-2017 (DOGC 9.11.2015 número 6993)

Asisten:

Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO)

....

....

....

Federación de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT antes FCTCHTJ-UGT)

....

....

....

....

....

....

....

....

....

Asesores

....

....

....

.... como secretaria de actas.

Federació de Serveis de CCOO Catalunya (abans CCOO-FECOHT)

....

....

....

....

....

....

....

....

Asesores

....

En Barcelona a 26 de junio de 2017, a las 17 horas, en los locales de Albareda, 2 de Barcelona, se reúne la representación de la vigente comisión negociadora cuyos nombres y representantes constan al margen.

Manifiestan y Acuerdan

Primero.

Las partes intervinientes se reconocen la capacidad legal necesaria y suficiente, así como la representación de la parte social es la que reza en el acta número 2 de fecha 13 de enero de 2015 y en virtud de ella se establece 8 miembros para UGT y 7 miembros para CCOO.

Segundo.

Que en este acto la patronal propone modificar la vigencia del convenio hasta 31.12.2021 aplicando unos incrementos del 1,3, 1,1, 1,1 y 1,3 respectivamente. El incremento se aplicaría sobre las tablas salariales del 2017.

Por parte de UGT manifiesta que su prioridad es salvaguardar el ámbito autonómico de negociación del convenio, que pide los incrementos salariales sobre las tablas del año anterior y que pide receso para valorar la propuesta.

Por parte de CCOO, plantea que para modificar la duración del convenio deberá adecuarse la representatividad de la parte social para modificar la vigencia y que el ámbito estatal o autonómico lo decidirán en función de lo que interese a los trabajadores y que quieren modificar otras cuestiones del convenio.

Por parte de UGT, entiende que la representatividad es la de inicio.

Tras el receso, UGT aceptaría firmar el acuerdo si se acepta que la revisión se aplique sobre las tablas del año anterior.

Tras un receso, la patronal manifiesta que acepta la solicitud de UGT de aplicar las tablas sobre las del año anterior.

CCOO se opone y manifiesta que no está en disposición de firmar y que la representatividad de la parte social debería adecuarse a la del momento actual.

Finalmente en este acto se procede a modificar los siguientes textos del Convenio colectivo:

Artículo 5

Ambito temporal

Modificación del apartado B) Duración, en los términos siguientes

La duración del convenio será de 8 años. Desde el 1 de enero 2014 hasta el 31 diciembre 2021, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

Artículo 36

Retribución

Queda modificado de la siguiente forma

La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en los correspondientes anexos.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma de la persona trabajadora en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Se establecen los incrementos salariales que a continuación se detallan para los períodos indicados.

Incremento 2014: Según tablas y anexos

Incremento 2015: Se aplicará un 0,4% sobre las tablas salariales 2014 y con efectos de 01/01/2015, de conformidad con las tablas y anexos.

Incremento 2016: Se aplicará un 1,00% sobre las tablas salariales 2015 y con efectos de 01/01/2016, de conformidad con las tablas y anexos.

Incremento 2017: Se aplicará un 1,50% sobre las tablas salariales 2016 y con efectos de 01/01/2017, de conformidad con tablas y anexos.

Incremento 2018: 1,3 con efectos 01/01/2018

Incremento 2019: 1,1 con efectos 01/01/2019

Incremento 2020: 1,1 con efectos 01/01/2020

Incremento 2021: 1,3 con efectos 01/01/2021

Las empresas que en la actualidad vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en contrario con los representantes legales de los trabajadores/as.

En dicho sistema se utilizarán como salarios de referencia (inicial, fijo, garantizado) los establecidos en la tabla salarial publicada en el DOGC de fecha 16 de setiembre de 1994 incrementados en un 13,04%.- Dichos salarios se incrementarán de conformidad con los porcentajes en los que se incrementen las tablas salariales.

Tercero.

Que la presente acta de modificación es firmada por la patronal ACERCO y FeSMC-UGT, que ostentan la mayoría de ambas representaciones, patronal y sindical. Por su parte, CCOO, manifiesta que someterá el acuerdo a la asamblea de trabajadores y comunicará el resultado a la mesa negociadora antes del 10.07.2017. De no comunicar nada se entenderá que rechazan suscribir el acuerdo.

Cuarto.

Salvo las presentes modificaciones se mantiene el actual texto normativo en su integridad.

Quinto.

Se elaborarán las tablas en función de los incrementos pactados adicionándose las mismas a la presente acta.

Facultar al miembro de la Comisión negociadora de la parte social Moisés Berruezo, para que por sí solo, proceda con los trámites de registro y publicación ante el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias a través del REGCON.

Autorizar a Mercedes Bellera Vía para que en su caso, por sí sola proceda con los trámites de registro y publicación ante el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias a través del REGCON.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se firma este acta en prueba de conformidad.

Anexo Barcelona

1. Tablas salariales

Tabla salarial 2018

Nivel	
I	1.571,32€

II	1.470,62€
III	1.416,43€
IV	1.311,06€
V	1.286,45€
V bis	1.146,03€
VI	1.005,57€

Tabla salarial 2019

Nivel	
I	1.588,60€
II	1.486,80€
III	1.432,01€
IV	1.325,48€
V	1.300,60€
V bis	1.158,64€
VI	1.016,63€

Tabla salarial 2020

Nivel	
I	1.606,07€
II	1.503,15€
III	1.447,76€
IV	1.340,06€
V	1.314,91€
V bis	1.171,38€
VI	1.027,81€

Tabla salarial 2021

Nivel	
I	1.626,95€
II	1.522,69€
III	1.466,58€
IV	1.357,48€

V	1.332,00€
V bis	1.186,61€
VI	1.041,17€

2. Pluses

	2018	2019	2020	2021
Manutención	48,31€	48,34€	49,38€	50,02€
Transporte	13,90€	14,05€	14,21€	14,39€
Ropa trabajo	12,55€	12,68€	12,83€	13,00€
Pl.encargado centro	147,68€	149,30€	150,95€	152,91€

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el [artículo 38](#) , plus transporte regulado en el [artículo 39](#) y ropa de trabajo regulado en el [artículo 40](#) y plus encargado de centro regulado en el [artículo 41](#) se percibirán de forma mensual.

Anexo Tarragona

1. Tablas salariales

Tabla salarial 2018

Nivel	
I	1.712,68€
II	1.643,37€
III	1.574,00€
IV	1.434,98€
V	1.358,05€
VI	1.230,42€
VII	1.187,19€
VII bis	947,18€
VIII	732,93€

Tabla salarial 2019

Nivel	
I	1.731,52€
II	1.661,45€
III	1.591,31€

IV	1.450,76€
V	1.372,99€
VI	1.243,95€
VII	1.200,25€
VII bis	957,60€
VIII	740,99€

Tabla salarial 2020

Nivel	
I	1.750,57€
II	1.679,72€
III	1.608,82€
IV	1.466,72€
V	1.388,09€
VI	1.257,64€
VII	1.213,45€
VII bis	968,13€
VIII	749,14€

Tabla salarial 2021

Nivel	
I	1.773,32€
II	1.701,56€
III	1.629,73€
IV	1.485,79€
V	1.406,13€
VI	1.273,99€
VII	1.229,23€
VII bis	980,72€
VIII	758,88€

2. Pluses

	2018	2019	2020	2021
--	-------------	-------------	-------------	-------------

Manutención	72,06€	72,85€	73,65€	74,61€
Transporte	13,82€	13,97€	14,13€	14,31€
Ropa trabajo	12,55€	12,69€	12,83€	12,99€
Pl. encargado centro	147,68€	149,30€	150,95€	152,91€

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el [artículo 38](#) , plus transporte regulado en el [artículo 39](#) y ropa de trabajo regulado en el [artículo 40](#) y plus encargado de centro regulado en el [artículo 41](#) se percibirán de forma mensual.

Anexo Lleida

1. Tablas salariales

Tabla salarial 2018

Nivel	
I	1.584,13€
II	1.433,01€
III	1.268,69€
IV	1.124,89€
V	1.079,99€
V bis	874,45€
VI	787,44€

Tabla salarial 2019

Nivel	
I	1.601,56€
II	1.448,77€
III	1.282,65€
IV	1.137,26€
V	1.091,87€
V bis	884,07€
VI	796,10€

Tabla salarial 2020

Nivel	
I	1.619,17€

II	1.464,71€
III	1.296,76€
IV	1.149,77€
V	1.103,88€
V bis	893,79€
VI	804,86 €

Tabla salarial 2021

Nivel	
I	1.640,22€
II	1.483,75€
III	1.313,61€
IV	1.164,72€
V	1.118,23€
V bis	905,41€
VI	815,32 €

2. Pluses

	2018	2019	2020	2021
Manutención	39,94€	40,38€	40,82€	41,36€
Transporte (*)	14,45€	14,61€	14,77€	14,96€
Ropa trabajo	12,55€	12,69€	12,83€	12,99€
Plus encargado centro	147,68€	149,30€	150,95€	152,91€

(*) Podrá pactarse de forma individual entre empresa y persona trabajadora un plus transporte de hasta 128,92€ para el año 2018, de hasta 130,34€ para el año 2019, de hasta 131,77€ para el año 2020 y de hasta 133,49€ para el año 2021, por trabajador/a, teniendo en cuenta el turno de trabajo partido o que la distancia a recorrer sea superior a 5 km.

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el [artículo 38](#) , plus transporte regulado en el [artículo 39](#) y ropa de trabajo regulado en el [artículo 40](#) y plus encargado de centro regulado en el [artículo 41](#) , se percibirán de forma mensual.

3. Plus nocturnidad

Nivel	2018	2019	2020	2021
I	78,73€	79,60€	80,47€	81,52€
II	72,84€	73,64€	74,45€	75,42€

III	63,10€	63,79€	64,50€	65,33€
IV	54,26€	54,85€	55,46€	56,18€
V	53,30€	53,89€	54,48€	55,19€
V bis	42,55€	43,02€	43,49€	44,06€

4. Plus fiestas no recuperables

Nivel	2018	2019	2020	2021
I	22,07€	22,31€	22,56€	22,85€
II	21,06€	21,29€	21,53€	21,81€
III	18,06€	18,26€	18,46€	18,70€
IV	16,05€	16,23€	16,41€	16,62€
V	15,04€	15,21€	15,37€	15,57€
V bis	12,53€	12,67€	12,81€	12,97€
VI	10,56€	10,68€	10,80€	10,94€

Anexo Girona

1. Tablas salariales

Tabla salarial 2018

Nivel	
I	1.525,61€
II	1.446,71€
III	1.362,24€
IV	1.268,55€
V	1.170,90€
VI	1.157,09€
VII	1.114,28€
VII bis	903,59€
VIII	712,18€

Tabla salarial 2019

Nivel	
I	1.542,39€
II	1.462,62€

III	1.377,22€
IV	1.282,50€
V	1.183,78€
VI	1.169,82€
VII	1.126,54€
VII bis	913,53€
VIII	720,01€

Tabla salarial 2020

Nivel	
I	1.559,36€
II	1.478,71€
III	1.392,37€
IV	1.296,61€
V	1.196,80€
VI	1.182,69€
VII	1.138,93€
VII bis	923,58€
VIII	727,93€

Tabla salarial 2021

Nivel	
I	1.579,63€
II	1.497,94€
III	1.410,48€
IV	1.313,47€
V	1.212,36€
VI	1.198,06€
VII	1.153,73€
VII bis	935,59€
VIII	737,39€

2. Pluses

	2018	2019	2020	2021
Manutención	41,02€	41,47€	41,93€	42,47€
Transporte	13,86€	14,01€	14,17€	14,35€
Ropa trabajo	12,55€	12,69€	12,83€	13,00€
Pl. encargado centro	147,68€	149,30€	150,95€	152,91€

El complemento salarial en especie por manutención regulado en el [artículo 38](#) , plus transporte regulado en el [artículo 39](#) y ropa de trabajo regulado en el [artículo 40](#) y plus encargado de centro regulado en el [artículo 41](#) se percibirán de forma mensual.