

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

#### **RESOLUCIÓN EMT/4448/2023, de 23 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IX Convenio colectivo de Establiments Viena, SA (código de convenio núm. 79001552011999).**

Visto el texto del IX Convenio colectivo de Establecimientos Viena, SA (Código de convenio nº 79001552011999), suscrito en fecha 11 de agosto de 2023 y subsanado en fecha 21 de noviembre de 2023, por parte de la representación social por la sección sindical de CCOO, y por la parte empresarial, por la dirección de la empresa Establecimientos Viena, SA, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 23 de noviembre de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Capítulo preliminar

Determinación de las partes

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se pacta entre la empresa Establiments Viena, SA por una parte, y por otra, la sección sindical de CCOO de la empresa Establiments Viena, SA.

## Capítulo 1

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 2

##### Ámbito de aplicación

##### 1. Ámbito funcional, personal y geográfico

El presente Convenio resultará aplicable a todas las personas trabajadoras y centros de trabajo de la empresa Establiments Viena, SA ubicados en la comunidad autónoma de Cataluña.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y artículo 2 del vigente Estatuto de los trabajadores (relaciones laborales especiales).

##### 2. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y publicidad del Convenio

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

A partir del 31 de diciembre de 2024, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes legitimadas para ello. La denuncia se podrá efectuar dentro de los 90 días inmediatamente anteriores a la fecha de finalización de la vigencia inicialmente pactada.

La empresa expondrá en el tablón de anuncios de los centros de trabajo un ejemplar completo del texto de este Convenio así como las resoluciones que adopte la Comisión paritaria. Esta exposición en el tablón podrá complementarse con la publicación del texto del Convenio en la página web o portal del empleado.

## Capítulo 2

### Cláusulas generales

#### Artículo 3

##### Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria en las materias previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Igualmente, será de aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento (en adelante, ALEH) en relación con las materias en él establecidas, asimismo como el Convenio de hostelería de Catalunya, para las provincias de Barcelona, Tarragona y Girona y el convenio de hostelería de Lleida para la provincia de Lleida.

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 2/2015 de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

#### Artículo 4

##### 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 5

### 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 la empresa y las personas trabajadoras que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

## Artículo 6

### 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 los convenios sectoriales de aplicación, el ALEH, y el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## Capítulo 3

### Comisión paritaria

## Artículo 7

### Comisión paritaria

Este convenio ha sido negociado por una parte la dirección de la empresa y por la otra la representación legal de los trabajadores.

1. Se constituye la Comisión paritaria prevista en el artículo 85.3 e) y 91.1 del Estatuto de los trabajadores. Dicha Comisión paritaria estará compuesta por 6 miembros por la representación empresarial, y el mismo número por la representación social.

2. La composición personal de la Comisión paritaria se fijará mediante anexo al presente Convenio a través de un acta suscrita por las partes en la misma fecha de firma del presente Convenio.

3. Las funciones de la Comisión paritaria serán las que le asigna la legislación vigente, y, especialmente, las de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio.

Concretamente, se encomienda a la Comisión paritaria:

- La interpretación del Convenio.

- La mediación, la conciliación, y, en su caso, el arbitraje en las cuestiones que ambas partes sometan a su decisión.

- La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de común acuerdo, le sean conferidas por las partes, o se deduzcan de lo establecido en el texto articulado del Convenio.

CVE-DOGC-B-24005011-2024

- Intervención en los procesos de inaplicación de condiciones del convenio, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, en los términos y con el alcance previsto en el artículo 82.3º, del Estatuto de los trabajadores.

4. La Comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus acuerdos se adoptarán por unanimidad.

Se establece que el domicilio de la comisión paritaria a efectos de comunicaciones es el siguiente: Carrer Vinyals, 61 (08221, Terrassa).

5. Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de aquellas condiciones de trabajo, diferentes a las salariales se procederá según el artículo 82.3º del Estatuto de los trabajadores. Las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio, diferentes a las salariales, la Comisión paritaria se someterá a los procedimientos de solución del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

La empresa tendrá que acreditar de forma objetiva la dificultad de la situación económica u organizativa, aportando la documentación necesaria. Igualmente tendrá que respetar un informe de la representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

## Capítulo 4

### Organización del trabajo

#### Artículo 8

##### 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 2/2015, de 23 de octubre.

#### Artículo 9

##### Movilidad funcional y ascensos

1. Dentro de un mismo grupo profesional, la empresa podrá acordar la movilidad funcional horizontal de los empleados, aunque ostenten categoría profesional distinta.

2. La movilidad funcional vertical para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinto grupo profesional, se podrá realizar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible.

3. El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, mando o coordinación será de libre designación por la empresa mediante prueba evaluadora que, entre otros factores, tendrá en cuenta la formación, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción. El ascenso se consolidará cuando se realicen las funciones de un grupo superior durante un periodo seis meses consecutivos u ininterrumpidos dentro de un período de doce meses u ocho meses dentro de un periodo de dieciocho meses, salvo que venga motivado por la sustitución de un puesto con reserva a derecho de puesto de trabajo cuya duración irá vinculada al período de sustitución.

CVE-DOGC-B-24005011-2024

4. El ascenso de trabajadores/as del grupo profesional 3 al grupo profesional 2 se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses consecutivos u ininterrumpidos dentro de un período de doce meses u ocho meses dentro de un periodo de dieciocho meses, salvo que venga motivado por la sustitución de un puesto con reserva a derecho de puesto de trabajo cuya duración irá vinculada al período de sustitución.

5. En el supuesto que la movilidad implique la realización de funciones que tengan asignado un superior nivel retributivo, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial mientras la realice. Si tuvieran un nivel retributivo inferior, se respetará el que tenga reconocido personalmente el empleado.

6. La empresa seguirá potenciando la promoción interna de sus trabajadores/as. Cuando se prevea cubrir un puesto de estos mediante ascenso, lo pondrá como mínimo en conocimiento de la plantilla del centro para que pueda optar al mismo.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

Los criterios de ascensos y promoción de los trabajadores/as serán los establecidos en los acuerdos suscritos con la representación de los trabajadores de fecha 7 de julio de 2015 y posteriores acuerdos o pactos que se puedan alcanzar.

## Artículo 10

### Movilidad permanente o temporal entre centros

La empresa podrá acordar libremente el cambio de adscripción de cualquier empleado de un centro de trabajo a otro, con carácter permanente o temporal, de acuerdo con las necesidades del trabajo, cuando la distancia del centro al domicilio del trabajador/a no supere los 25 km.

## Capítulo 5

### Clasificación profesional

## Artículo 11

### Clasificación funcional del personal

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral estatal de Hostelería (ALEH), debiendo aplicar la empresa a su plantilla, por su actividad propia, el Área Funcional Tercera (Restauración Moderna), en función de los trabajos que realicen sus trabajadores/as.

Serán de aplicación los grupos profesionales definidos en el ALEH. Los trabajadores y trabajadoras quedarán encuadrados en un grupo profesional y se les asignará un determinado puesto de trabajo dentro del Área Funcional Tercera (Restauración Moderna).

Los grupos profesionales regulados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente capítulo, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio del empresario. Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

A continuación, se detalla la tabla de asignación a los grupos profesionales de los distintos puestos de trabajo en función de los distintos tipos de centros de trabajo:

<b>Grupo profesional área funcional tercera</b>	<b>Locales y pizzería</b>	<b>Oficinas</b>	<b>Centros de producción (fábricas y almacén)</b>

CVE-DOGC-B-24005011-2024

Grupo 1	Gerente	Director/a jefe/a dpto	Director/a jefe/a dpto
Grupo 2	Responsable de turno (RT)	Técnico/a coordinador/a responsable	Técnico/a coordinador/a responsable de turno (RT)
Grupo 3	Equipo base (EB)	Administrativo/a	Administrativo/a equipo base (EB)

## Capítulo 6

### Ingresos, periodos de prueba, ceses

#### Artículo 12

##### 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 13

##### Períodos de prueba

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, o de duración temporal. Tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

1. En los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta 90 días para el grupo profesional 1, de hasta 60 días para el grupo profesional 2 y de hasta 45 días para el grupo profesional 3.
2. En los contratos temporales superiores a tres meses de duración podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta 75 días para el grupo profesional 1, de hasta 45 días para el grupo profesional 2 y de hasta 30 días para el grupo profesional 3.
3. En los contratos temporales hasta tres meses de duración podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta 60 días para el grupo profesional 1, de hasta 30 días para el grupo profesional 2 y de hasta 15 días para el grupo profesional 3.

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En aplicación de lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio colectivo, 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 presente artículo.

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.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando

lo hubiera superado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período 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.

Serán de aplicación al período 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 período 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 período 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/a en la empresa.

#### Artículo 14

##### 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 mínima de:
  - a) Dos meses para el grupo 1.
  - b) Quince días para los grupos 2 y 3.
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 de la persona trabajadora a ser indemnizada conforme a la normativa aplicable.
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 15

##### Excedencias

1. Excedencia voluntaria
  - a) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.
  - b) El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales de antelación al mismo. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.
  - c) Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud del trabajador/a, la empresa entregará al

CVE-DOGC-B-24005011-2024

trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia voluntaria por el periodo solicitado, siempre que se cumplan los requisitos para que proceda, y en caso de no contestar en dicho plazo, se tendrá por aceptada.

d) El plazo para solicitar el reingreso en la empresa, será de treinta días de antelación a la finalización de la excedencia, si la excedencia era superior a un año, y a quince días si fuese inferior a dicho plazo. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud. De no hacerlo antes de la fecha de incorporación de la persona trabajadora se entenderá que la empresa acepta la incorporación solicitada.

e) El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La excedencia tendrá vigencia durante el plazo solicitado, no pudiendo reincorporarse el trabajador/a hasta que haya finalizado su vigencia íntegra salvo acuerdo entre las partes. Así mismo, ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar la duración de la excedencia reconocida.

## 2. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo

a) Reserva de puesto de trabajo para cuidar de hijos y familiares:

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

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para cuidar 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.

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

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

e) El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente 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 incorporación. 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.

f) Para acogerse a otra excedencia voluntaria diferente de las mencionadas en los apartados anteriores, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

## 3. Excedencia forzosa

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

Se concederá a los trabajadores/as que hayan sido designados o elegidos para cargos públicos que impidan la asistencia al puesto de trabajo. Quedan incluidos los cargos efectivos 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.

Para solicitar una excedencia de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa.

## Capítulo 7



## Contratación

### Artículo 16

#### 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.

La empresa, a este efecto, incluirá como anexo del contrato una declaración responsable de la persona trabajadora adscritos al nivel salarial de primer empleo, con manifestación expresa de la persona trabajadora de no haber prestado servicios en ninguna empresa del ámbito funcional del presente Convenio.

Se estipula que la permanencia en dicho puesto de trabajo de los trabajadores/as contratados será como máximo de doce meses. En los contratos celebrados en Lleida, el período máximo de permanencia en dicho puesto será de 18 meses, para aquellos trabajadores/as que no acrediten estudios de hostelería reglados, acabados y reconocidos con ciclos formativos o certificados de profesionalidad y no tengan experiencia.

Una vez cumplido este periodo pasarán a ocupar el puesto de trabajo superior, cuya función desempeñan.

La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicha categoría.

Para estos puestos de trabajo se aplicarán los salarios que figuran en los anexos para la categoría Equipo base Inicial de cada área retributiva.

### Artículo 17

#### 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 2/2015, de 23 de octubre, 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.

Se podrá ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias voluntarias hasta el 15% de la jornada fijada en el contrato.

### Artículo 18

#### Contratos de duración determinada

a) De conformidad con lo previsto en el artículo 15.2 del ET los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se podrán celebrar con una duración máxima de 12 meses. Esta modalidad contractual puede utilizarse para las oscilaciones de la actividad productiva que derivan de las vacaciones anuales de la plantilla.

b) El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.

### Artículo 19

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

##### 1. Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

##### 2. Contratación de trabajadores/as con discapacidad

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al 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. Se reconoce la

excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005.

## Artículo 20

### Finalización del contrato

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

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

## Capítulo 8

### Tiempo de trabajo y calendario

## Artículo 21

### Jornada

La jornada máxima anual de trabajo efectivo para los años 2023 y 2024 será de 1791 horas de trabajo efectivo al año.

## Artículo 22

### Calendario

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral para las oficinas centrales, los locales de restauración y los centros de producción. La propuesta de calendario efectuada por la empresa se facilitará a la representación legal de los trabajadores dentro del plazo de 3 meses antes de que finalice el año.

Antes de su difusión, la empresa solicitará un informe previo a la representación de los trabajadores que se deberá emitir en un plazo máximo de 15 días.

Atendida la variabilidad de las necesidades de atención al público en cada establecimiento, por razones de estacionalidad, concurrencia de festividades, etc., el calendario laboral por los locales de restauración podrá experimentar alteraciones vinculadas a la distribución de los horarios, turnos, fiestas y descansos y, por ello, el calendario laboral quedará circunscrito a la planificación de las vacaciones en la forma que se expone en el artículo 24.

## Artículo 23

### Horarios básicos, cómputo de la jornada y distribución irregular de la jornada

#### Horarios:

1. La distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos se efectuará por la dirección de cada establecimiento en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento a fin de garantizar una adecuada atención al público.
2. La dirección del centro publicará en el tablón de anuncios la planificación, la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, así como las variaciones que se vayan produciendo en el curso del año, con una antelación mínima de 15 días procediendo a su publicación durante el día del viernes. Se conservarán los calendarios relativos a los 12 últimos meses que estarán a disposición de los RLT.
3. Los empleados/as podrán solicitar eventualmente la permuta con otro trabajador/a del horario, turno, fiesta o descanso asignado, cuando concurren circunstancias personales que justifiquen esta petición y con un plazo de preaviso de 7 días. En estos casos, la dirección del centro valorará cada petición y la podrá autorizar o no en función de si la misma es compatible con la organización del trabajo y la legislación vigente.

**Turnos:**

1. El régimen de trabajo se podrá estructurar a través de jornadas continuadas o partidas y por medio de turnos de trabajo rotativos que cubran todo el tiempo que el establecimiento esté abierto al público o a las necesidades de suministro o de asistencia técnico-administrativa, en los centros de soporte logístico.
2. Para las jornadas partidas de 40 horas semanales y jornadas a tiempo parcial, el horario será de un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas continuadas de trabajo. El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.
3. La empresa podrá planificar turnos partidos con el límite del número de turnos partidos realizados en 2022, y en todo caso trabajará para reducirlos progresivamente. Además, los locales que desde 2019 no estaban utilizando el turno partido no podrán implementarlo.

4. Los trabajadores/as prestarán servicios incorporados al sistema de turnos rotativos dentro de las siguientes franjas horarias:

De la apertura del establecimiento a 16 horas, estableciéndose una flexibilidad de más/menos una hora a la finalización de esta franja.

De 9:00 a 18:00, con una flexibilidad de más/menos una hora, tanto al inicio como al final de esta franja.

De 13:00 a 23:00 horas.

De 16:00 a Cierre de establecimiento, con una flexibilidad de más/menos una hora, al inicio de esta franja.

La franja horaria de 13h a 23h solo se podrá planificar en los días viernes, sábado, domingo, festivo, víspera de festivo o evento especial, con el límite de un turno por persona a la semana y máximo 8 personas. Esta franja horaria computará como franja de tarde.

Se considerarán eventos especiales aquellos eventos que se produzcan en la cercanía del establecimiento y que impliquen un incremento significativo de la facturación.

5. Los cambios de turno de trabajo de los empleados que prestan servicios en establecimientos a jornada completa o tiempo parcial durante cinco días continuos de trabajo diario se realizarán después de los dos días de descanso semanal.

En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial, que trabajen menos de cinco días continuos a la semana, únicamente se podrá realizar un cambio de turno.

En el caso de aquellos empleados a los que les sea asignada la franja horaria de 9h a 18h, no se les podrá asignar otra franja horaria diferente hasta que hayan realizado los dos días de descanso semanal, excepto si trabajan únicamente viernes, sábado y domingo, en cuyo caso sí que podrán asignarse un máximo de dos franjas diferentes en dicho turno.

6. Se establece un tiempo máximo de 8 días consecutivos de trabajo efectivo

**Descansos:**

1. Todos los empleados/as tienen derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos y consecutivos, salvo necesidades organizativas de fuerza mayor.

2. La jornada se iniciará con la presencia efectiva del empleado en su puesto, debidamente uniformado, si es el caso, a la hora señalada para el inicio. Éste deberá permanecer en el mismo hasta la hora fijada para su finalización. La empresa podrá disponer en todo momento y en cada centro de los sistemas de control de presencia y horario que estime necesarios, y las personas trabajadoras deberán cumplimentar los registros técnicos correspondientes (fichaje en reloj control; registro magnético por medio de tarjetas personales; etc.) que se dispondrán al efecto.

3. Se computarán como de trabajo efectivo, y, por tanto, se incluirán dentro de la jornada convenida, el descanso intermedio de 20 minutos diarios en aquellas jornadas continuadas de cinco horas o más horas de duración.

4. Los trabajadores/as que prestan servicios en establecimientos a jornada completa o 5 días continuos de trabajo diario a la semana, podrán disfrutar de su descanso semanal en fin de semana un mínimo de 8 fines de semana completos al año, sin perjuicio de los fines de semana que correspondan durante las vacaciones anuales y salvo pacto en contrario entre las partes.

**Jornada irregular:**

CVE-DOGC-B-24005011-2024

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, en el supuesto de que no se pudieran atender a las necesidades de atención al público en un centro de trabajo por concurrir circunstancias que rebasen las posibilidades horarias de los empleados del centro, la empresa podrá aplicar una distribución irregular de la jornada.

Esta facultad se entiende sin perjuicio de que las citadas necesidades puedan ser atendidas con los refuerzos de personal que se puedan aportar, si ello fuese posible y necesario, o, en su caso, con la realización de horas extraordinarias puntuales, dentro de los límites legales.

2. La distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, hasta una ampliación de horas ordinarias, cuyo número nunca superará las dos (2) horas en una misma jornada en trabajadores/as a tiempo completo.

3. Las horas de la jornada ampliadas que la empresa exija en la aplicación de esta distribución irregular serán compensadas mediante la disminución de un número de horas ordinarias equivalentes, a aplicar a jornadas de periodos de menor actividad. Dicha compensación horaria se negociará atendiendo el interés de cada empleado, acumulándolo a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos. La regularización completa de las horas de compensación, deberá producirse necesariamente y en forma completa antes del 31 de marzo del año siguiente a su realización.

4. La facultad de la empresa para implantar la distribución irregular indicada se limitará a un máximo de noventa jornadas de trabajo al año. La implantación de la jornada irregular podrá afectar a todos o parte de los empleados del centro, según las necesidades a atender.

#### Artículo 24

##### Vacaciones, duración, planificación y distribución

1. Las vacaciones tendrán una duración anual de treinta días naturales para todos los trabajadores/as. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el curso del año, tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2. Las vacaciones se disfrutarán en el transcurso del año natural y en turnos rotativos de la duración y características que se indican en el siguiente apartado.

3. El sistema básico de disfrute de las vacaciones consistirá en su división en dos periodos o turnos de 14 días o 21 más 7 días naturales; en los dos supuestos anteriores más dos días sueltos que se realizaran uniéndolos a un fin de semana, para que el trabajador/a disfrute de al menos cuatro días de fiesta.

4. Excepcionalmente, los empleados podrán solicitar el disfrute del periodo de vacaciones en fracciones inferiores, y, si fuera compatible con la organización del trabajo del centro, se intentará acceder a tales peticiones. A estos efectos, no se podrá solicitar el disfrute de vacaciones por periodos inferiores a siete días naturales salvo que el número de días pendientes de vacaciones hasta final de año fuese inferior.

5. También se podrá disfrutar ocasionalmente, y con consentimiento del gerente del local, 30 días naturales seguidos, siempre en periodos que no coincidan con las campañas de Semana Santa, verano y Navidad y la semana de las fiestas locales.

6. La dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo confeccionarán el calendario de los turnos de vacaciones a distribuir en el curso del mismo durante el primer trimestre del año, respetando como mínimo los dos meses de antelación a su disfrute.

7. Una vez confeccionado el calendario, se procederá a asignar los turnos de vacaciones a los trabajadores/as del centro, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Los trabajadores/as se colocarán en los turnos de vacaciones que prefieran según los cuadrantes que presentará la dirección del centro.

b) En cada establecimiento se podrá aplicar el sistema de reparto de vacaciones que se haya venido utilizando hasta la fecha.

c) En caso de conflicto el sistema que se aplicará será la RUEDA definido en el manual del establecimiento.

8. Las planificaciones de vacaciones estarán a disposición de los RLT.

9. La planificación de las vacaciones tendrá en consideración lo siguiente:

CVE-DOGC-B-24005011-2024

- a) Se diversificarán los turnos entre los trabajadores/as de una misma sección o que presten servicios en puestos homogéneos, al objeto de que no coincidan en sus turnos de vacaciones y, así, mantener la máxima normalidad del servicio.
- b) Se respetarán los acuerdos de los propios empleados en la elección de los turnos de vacaciones, siempre que se cubran las necesidades del servicio.
- c) Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes que éste acabe, sin perjuicio de lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, 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 corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si por cualquier otra causa o razón quedaran pendientes algún o algunos días de vacaciones una vez finalizado el año natural, éstas se tendrán que disfrutar, como máximo, dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

- d) El comienzo del período de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal.
- e) De la misma forma, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera con un día de descanso semanal, éste se tendría que respetar y se reiniciaría el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

## Artículo 25

### Fiesta/festivos

1. Los trabajadores/as disfrutarán el número de fiestas anuales que se fijen por el Gobierno, si bien, por la naturaleza de las actividades de la empresa, de no poderlas disfrutar en la fecha en que coincida la fiesta, las disfrutarán consecutivamente, acumulándolas, por periodos de 7 días (5 laborales más dos de descanso), en otros periodos del año de común acuerdo entre trabajadores/as y empresa, en la forma que se indica en el artículo 23. Además, la empresa deberá abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el periodo de vacaciones, con independencia de que éstas se fraccionen. El abono de las fiestas no recuperables se realizará en el mismo mes de su devengo.

2. El número de festivos acumulables a los turnos de vacaciones será el que reste entre el total de días fijados anualmente por el Gobierno y los que no haya podido disfrutar la persona trabajadora en las fechas en que coincida el festivo. Para este cálculo, se considerará disfrutado como máximo un festivo y, por tanto, no serán objeto de compensación, cuando coincida con los turnos de vacaciones asignados y en situaciones de incapacidad temporal, así como los que pudieran coincidir con periodos de permiso concedidos al trabajador/a y descanso semanal respetando en todo caso la jornada laboral anual.

## Artículo 26

### Permisos

#### 26.1. Permisos retribuidos

Las trabajadoras/es, previo aviso y justificación, podrán no asistir o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio o unión de hecho: quince días naturales.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por

CVE-DOGC-B-24005011-2024

consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Estos cinco días se iniciarán el primer día laborable del trabajador/a, siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

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.

b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

c) Dos días, por cambio de domicilio habitual. En los locales de Barcelona, Tarragona, Girona y el Maresme, el segundo día sólo una vez al año (período 12 meses) y acreditándolo fehacientemente.

d) El tiempo indispensable, para acudir al médico y/o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad con un tope máximo de 12 horas anuales. En los locales de Lleida, además, se tendrá derecho a un permiso, por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, en tratamientos de quimioterapia o radioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer.

e) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Cuando el permiso se acumule en jornadas completas, el número de jornadas a disfrutar será de 19 consecutivos. En Lleida, la acumulación en jornadas completas será de 15 días efectivos de trabajo.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada diaria de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior. Para tener derecho a esta licencia la persona trabajadora deberá acreditar una antigüedad mínima de 90 días.

l) Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: un día. Cuando, por este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta tres días.

m) 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.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de las presentes licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Catalunya.

## 26.2. Permisos no retribuidos

Los trabajadores/as podrán disfrutar de los permisos no retribuidos que se indicarán a continuación, siempre que se haya consensuado con la Empresa y se haya preavisado con la máxima antelación que permita la causa que lo motive y, en aquellos supuestos en que la causa sea previsible, con una antelación mínima de 15 días.

Estas licencias se disfrutarán sin derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador/a tendrá derecho a una licencia especial no retribuida. Dicha licencia, que deberá justificarse por el empleado, tendrá una duración máxima de 30 días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el apartado 1 de este mismo artículo y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

b) Los trabajadores/as con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta dos meses durante el transcurso del año natural para la atención y cuidado de su hijo cuando éste se encuentre en una situación de enfermedad grave que deberá justificarse mediante las correspondientes certificaciones médicas, quedando excluidos los meses del 1 de junio al 31 de agosto y del 1 al 31 de diciembre.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## Capítulo 9

### Conciliación de la vida familiar, la personal y la laboral

#### Artículo 27

##### Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un



CVE-DOGC-B-24005011-2024

ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Ello no obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Los trabajadores/as que, por razones de guarda legal o cuidado de familiares y de acuerdo con el artículo 37.6 del E.T, reduzcan su jornada, podrán elegir su horario reducido, pero siempre dentro de su jornada diaria habitual de trabajo, para la mejor atención y cuidado del menor, discapacitado o familiar al que deban atender.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## Artículo 28

### Nacimiento y cuidado del menor

Las personas trabajadoras en baja por nacimiento y cuidado de menor podrán unir el total de sus vacaciones anuales (salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año) al periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## Capítulo 10

### Condiciones económicas



## Artículo 29

### Retribución

La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en las tablas salariales para los años 2023 y 2024, que se recogen en el Anexo II. El incremento salarial de 2024 es de un 2% respecto al año 2023.

## Artículo 30

### Premio de vinculación

Cuando un trabajador/a de 50 o más años, cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la del despido declarado procedente por sentencia firme o la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, salvo que ésta sea por acceso a la jubilación o a una incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años de trabajo efectivo ininterrumpido que haya permanecido en la empresa, una compensación económica consistente en:

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de las personas trabajadoras adscritas a la zona de Lleida, se estará a la regulación dispuesta en el artículo 37 del Convenio colectivo del sector de la hostelería de Lleida.

## Artículo 31

### Manutención

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

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

## Artículo 32

### Ropa de trabajo

1. La empresa dispondrá la uniformidad de los trabajadores que presten servicios en sus establecimientos y demás centros de trabajo. La empresa facilitará a su cargo las distintas prendas del uniforme completo a todos los trabajadores que presten servicios al público en sus establecimientos y demás centros de trabajo adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer.

2. La utilización de las prendas se circunscribirá a la jornada de trabajo en la empresa.

3. Al objeto de compensar los gastos que deban efectuar los empleados para presentarse a su puesto de trabajo con el uniforme de trabajo individual facilitado por la empresa, según la sección del centro de trabajo a

CVE-DOGC-B-24005011-2024

la que estén asignados, en perfecto estado de conservación, así como para compensar los mayores gastos que deban soportar por el cuidado, lavado y planchado se establece un plus Ropa de trabajo en la cuantía lineal para todos los empleados que se indica en la tabla salarial del Anexo I.

4. La renovación de las prendas se efectuará con la periodicidad que exija su estado de presentación o su desgaste. El tiempo de vida de las prendas será de un año, excepto el chaleco, que será de dos años.

5. Los trabajadores que cesen en la prestación de sus servicios deberán devolver las prendas que hayan recibido de la empresa, y, en el supuesto de no hacerlo, le será descontada de su liquidación final el coste de la prenda al precio de su adquisición.

### Artículo 33

#### 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 34

#### Plus Responsable de turno

Todos las personas trabajadoras que realicen funciones de responsable de turno tendrán derecho a percibir un plus de 180 euros anuales para las persona trabajadoras a tiempo completo y el importe proporcional para los trabajadores a tiempo parcial en función de las horas trabajadas, que se percibirá mientras el trabajador esté de alta en la empresa en el momento de pago.

Dicho importe se abonará en un pago único en el mes de marzo de cada año. En caso de que el responsable de turno asuma su cargo a mediados de año se le abonará la parte proporcional del importe. El pago dejará de percibirse en caso de que la persona trabajadora finalice en sus funciones como Responsable de turno.

### Artículo 35

#### Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Igualmente, tendrán tal consideración de obligatorias las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno. Si bien en este caso sí se tendrán en cuenta para el cómputo anual del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a elección del trabajador, mediante su retribución, o mediante la concesión de disminución horaria equivalente en otros días laborables. Cuando el trabajador opte por la compensación horaria se procurará atender su interés, o bien acumulándolas a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos. La regularización completa de las horas extras a compensar, deberá producirse necesariamente y en forma completa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su realización.

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.

### Artículo 36

#### Gratificaciones extraordinarias

CVE-DOGC-B-24005011-2024

La empresa abonará 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, que se harán efectivas, la de verano, entre el día 10 de julio y el 15 de julio y la de Navidad entre el día 15 de diciembre y el 22 de diciembre, salvo a los trabajadores contratados a tiempo parcial, a los que se abonarán las gratificaciones prorrateadas cada vez que se les abonen las retribuciones ordinarias.

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

### Artículo 37

#### Desplazamientos y kilometraje

Los gastos de los desplazamientos que deban efectuar los empleados por razón de su trabajo serán a cargo de la empresa, mediante la compensación del coste de los billetes de los servicios de transporte que hayan utilizado.

En el supuesto de que el desplazamiento lo efectúe con medios propios de transporte se le compensarán los gastos mediante el pago de una cantidad alzada de veintidós céntimos de euro (0,22 euros) por kilómetro recorrido, en la que se hallan comprendidos todos los costes, salvo los de peaje de las autopistas, que serán compensados por su importe total, previa justificación suficiente.

Aquel trabajador/a que, por necesidades de la empresa, tuviera que desplazarse a otro centro, oficinas, etc. por motivos de falta de suministro en su local o para cualquier otra gestión, si utilizase vehículo propio, la empresa abonará tanto el kilometraje como el tiempo invertido si fuese fuera de su horario laboral.

### Artículo 38

#### Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 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 Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

De conformidad con la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia, no caben los efectos retroactivos de la inaplicación de las condiciones de trabajo, que deben entrar en vigor en la fecha del acuerdo entre las partes.

## Artículo 39

### Pago de las retribuciones

El pago de las retribuciones se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente designada por la persona trabajadora. Se realizará dos cálculos de nómina, el primero se abonará como máximo el último día laborable del mes y el segundo como máximo el día 5 del mes siguiente. Este segundo cálculo regularizará las variables e incidencias producidas entre el primer cálculo y el último día natural del mes.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio se entenderán siempre brutas, y estarán sujetas a las retenciones que correspondan en cada momento por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.), la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto que fuese aplicable según la legislación vigente.

La empresa entregará a cada empleado el recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

## Capítulo 11

### Previsión social

## Artículo 40

### Enfermedad y accidente

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 el caso de los trabajadores/as que presten sus servicios en Lleida, estos tendrán derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora 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 41

### Seguro de accidentes

La empresa concertará 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 12

### Seguridad e higiene

## Artículo 42

## 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/as 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 de preparación al parto, deben ser concedidos por la empresa, siendo estas ausencias a cargo de la empresa.

## Capítulo 13

### Derechos sindicales y representación legal de los trabajadores en la empresa

#### Artículo 43

##### Derechos sindicales y representación legal de los trabajadores en la empresa

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

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los sindicatos que reúnan las condiciones previstas en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de 1 (un) Delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 125 trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los firmantes del presente Convenio quieren favorecer la normalización del ejercicio de las funciones sindicales, para ello la reversibilidad de estos roles no pueden suponer perjuicio alguno para las personas que cesan, por cualquier motivo, en sus funciones representativas, y se reintegran en la estructura normal de la empresa, en estos casos la persona deberá de reintegrarse a la posición y responsabilidad preexistentes a su función representativa. En cada caso, ambas partes valorarán si, por su trayectoria en la empresa y antigüedad, procede que, en vez de ocupar la posición de origen, el retorno efectivo se realice en un rol similar al que las personas con su experiencia ocupen en la empresa. Finalmente será potestad de la empresa la toma de decisión.

Esta medida debe de corregir cualquier afectación que la labor representativa pudiera haber tenido en las posibilidades de promoción profesional.

## Capítulo 14

### Disposiciones Adicionales

#### Disposición Adicional primera

##### Jubilación obligatoria y jubilación parcial

##### Jubilación obligatoria

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional décima del vigente Estatuto de los trabajadores en redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que hayan cumplido una edad igual o superior a 68 años, vendrán obligadas a jubilarse cuando así se lo indique el empresario siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la medida se vincule, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el Convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

##### Jubilación parcial

El acceso a la situación de jubilación parcial será un derecho de la persona trabajadora que lo podrá ejercer en el momento que cumpla los criterios para acceder a la misma.

#### Disposición adicional segunda. TICS

La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

#### Disposición Adicional tercera

##### Protección a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género

A aquellas trabajadoras/es pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos

CVE-DOGC-B-24005011-2024

en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizar las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

#### Disposición Adicional cuarta

##### Igualdad de oportunidades

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se 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 artículo 85.1 del TRET, en relación con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el RD 901/2020, de 13 de octubre.

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.

En este sentido, la empresa dispone de un plan de Igualdad, acordado con los representantes legales de los trabajadores/as, que fue registrado e inscrito ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social en fecha 30/11/2022.

Así mismo, la empresa promoverá y garantizará la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI, en los términos establecidos en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

## Capítulo 15

### Disposiciones Transitorias

#### Disposición Transitoria primera

##### Antiguos niveles extintos

Será de aplicación, a los extintos niveles 2, 4 y 5, lo dispuesto en el Pacto de empresa de 26 de enero de 2023.

#### Disposición Transitoria segunda

##### Cláusula de garantía salarial

En el supuesto de que a 31-12-23 o 31-12-24 alguna persona del antiguo nivel 4, 3 o 2 de locales tenga una pérdida salarial bruta, en iguales condiciones que 2022 y en cómputo anual y por todos los conceptos, se le compensará la diferencia en la nómina de febrero 2024 y febrero 2025 respectivamente.



## Anexo I

### Régimen disciplinario laboral

#### Artículo 1

##### 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 texto. 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 2

##### 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 3

##### 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 la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

#### Artículo 4

##### 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 período 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.

CVE-DOGC-B-24005011-2024

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 5

### 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, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
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/as, 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/a, fichando o firmando por él/ella.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as 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/a 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/as, 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/as, 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. La 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/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La

CVE-DOGC-B-24005011-2024

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/as 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 esta 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 6

### 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 aquella.

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/as 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 pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, 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, 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

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

## Artículo 7

CVE-DOGC-B-24005011-2024

## 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:

1. Amonestación
2. 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:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
2. Despido disciplinario

3. 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:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 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 períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

## Artículo 8

### 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 período de treinta días, los días 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 la reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas como graves o muy graves, se interrumpirán durante los períodos de inactividad de los trabajadores fijos-discontinuos.

## Anexo II

Tabla de equivalencias con niveles retributivos del Convenio de hostelería de Catalunya y el Convenio de hotelería de Lleida.

Grupo profesional	Barcelona (Categoría)	Maresme (Categoría)	Girona (Categoría)	Tarragona (Categoría)	Lleida (Categoría)
-------------------	-----------------------	---------------------	--------------------	-----------------------	--------------------

CVE-DOGC-B-24005011-2024

Área funcional tercera	establecimiento B)	establecimiento B)	establecimiento B)	establecimiento C)	establecimiento D)
Grupo 1	Gerente N-I Director/a Dpto. N-I Jefe/a Dep.N-2	N-I	N-I	N-I	N-I
Grupo 2	N-III	N-III	N-III	N-IV	N-III
Grupo 3	N-V Bis	N-V Bis	B: N-V EB 1ª ocupación N-VII Bis	EB: N-VII EB 1ª ocupación N-VII Bis	N-V EB 1ª ocupación N-V Bis

## Anexo III

## Tablas salariales

Año 2023

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Barcelona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Director/Gerente	1.746,03	13,95	53,67
	Jefe Dpto.	1.634,13	13,95	53,67
Grupo 2	Técnico/Coordinador/ Responsable/RT	1.573,44	13,95	53,67
Grupo 3	Administrativo/Equipo base	1.273,43	13,95	53,67
	EB Primer empleo	1.273,43	13,95	53,67

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Maresme		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.755,74	13,95	53,64
Grupo 2	Responsable/RT	1.373,54	13,95	53,64
Grupo 3	Equipo base	1.116,43	13,95	53,64
	EB Primer empleo	1.116,43	13,95	53,64

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Tarragona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.903,09	13,95	53,67

CVE-DOGC-B-24005011-2024

Grupo 2	Responsable/RT	1.594,52	13,95	53,67
Grupo 3	Equipo base	1.319,19	13,95	53,67
	EB Primer empleo	1.080	13,95	53,67

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Girona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.695,24	13,95	45,58
Grupo 2	Responsable/RT	1.519,84	13,95	45,58
Grupo 3	Equipo base	1.301,09	13,95	45,58
	EB Primer empleo	1.080	13,95	45,58

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Lleida		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.541,37	13,17	41,89
Grupo 2	Responsable/RT	1.251,37	13,17	41,89
Grupo 3	Equipo base	1.132,62	13,17	41,89
	EB Primer empleo	1.080,00	13,17	41,89

Año 2024

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Barcelona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Director/Gerente	1.780,95	14,23	54,74
	Jefe Dpto.	1.666,81	14,23	54,74
Grupo 2	Técnico/Coordinador/ Responsable/RT	1.604,91	14,23	54,74
Grupo 3	Administrativo / Equipo Base	1.298,90	14,23	54,74
	EB Primer empleo	1.298,90	14,23	54,74

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Maresme		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención

CVE-DOGC-B-24005011-2024

Grupo 1	Gerente	1.790,85	14,23	54,71
Grupo 2	Responsable/RT	1.401,01	14,23	54,71
Grupo 3	Equipo base	1.138,76	14,23	54,71
	EB Primer empleo	1.138,76	14,23	54,71

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Tarragona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.941,15	14,23	54,74
Grupo 2	Responsable/RT	1.626,41	14,23	54,74
Grupo 3	Equipo base	1.345,57	14,23	54,74
	EB Primer empleo	1.080	14,23	54,74

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Girona		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.729,14	14,23	46,08
Grupo 2	Responsable/RT	1.550,24	14,23	46,08
Grupo 3	Equipo base	1.327,11	14,23	46,08
	EB Primer empleo	1.080	14,23	46,08

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Lleida		
		Salario base	Plus Ropa	Manutención
Grupo 1	Gerente	1.541,37	13,17	41,89
Grupo 2	Responsable/RT	1.251,37	13,17	41,89
Grupo 3	Equipo base	1.132,62	13,17	41,89
	EB Primer empleo	1.080,00	13,17	41,89

(24.005.011)