

Traducción del texto original aportada por las partes

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAJESTIC HOTEL & SPA SL,
PARA LOS AÑOS 2020-2023

Capítulo I **Clausulas Generales**

Artículo 1. *Determinación de las partes*

El presente Convenio colectivo de trabajo es expresión del acuerdo libremente alcanzado entre el empresario y las personas trabajadoras de la empresa Majestic Hotel Spa, SL, en sus dos centros de trabajo, el principal ubicado en Paseo de Gracia 68 y el centro anexo de Apartamentos ubicado en Paseo de Gracia 69, a través de la negociación desarrollada por los representantes de la Dirección y el Comité de Empresa, en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 2. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

Este convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios para la empresa Majestic Hotel Spa, SL, que trabajan en los dos centros de trabajo reseñados en el artículo 2 del presente convenio.

Quedan expresamente exceptuados las personas trabajadoras con relación laboral especial de alta dirección mencionados en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

Las condiciones pactadas en este convenio tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 2020, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya, y se mantendrán en vigor hasta el día 31 de diciembre del 2023.

Todos los acuerdos que se establezcan tendrán entrada en vigor a partir de su efecto del día 1 de enero de 2020, a excepción de aquellas cláusulas de aspectos económicos y sociales que tendrán efectos desde el año 2021, esta excepción se realiza con el único fin de garantizar el mismo número de convenio existente ante la tramitación y registro oficial.

Artículo 4. *Integración normativa*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la concurrencia de convenios, las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación preferente respecto a cualquier otra norma paccionada sea cual fuera su ámbito territorial, funcional o personal. Por tanto, en tanto no sean contradictorias con lo dispuesto en el mismo, se declaran expresamente en vigor:

- Del V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería de 25 de marzo de 2015, código de convenio 99010365011900, actualmente prorrogado según Resolución de 11 de noviembre de 2020, BOE 23 de noviembre de 2020: Todos sus capítulos

- Del vigente Convenio colectivo de hotelería de Catalunya con código de convenio 79000275011992: Todo lo que no quede regulado en el presente Convenio.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores RDL 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 5. *Forma y condiciones de denuncia del convenio*

Desde tres meses antes y hasta la fecha de su vencimiento, el presente Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido a la otra, proponiéndose, en su caso, las materias que serán objeto de nueva negociación.

En el plazo de un mes desde la recepción del escrito se iniciarán las reuniones de la comisión negociadora del nuevo convenio.

De no efectuarse la denuncia o durante la negociación de un nuevo Convenio, las cláusulas normativas del que resulte vencido se prorrogarán tácita y automáticamente durante un año. Transcurrido este periodo sin haberse llegado al acuerdo sobre un nuevo Convenio, aquel perderá su vigencia y se aplicará el Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de Catalunya.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección y otros tres por parte del Comité de Empresa. Su mandato coincidirá con el de la vigencia de este convenio y se mantendrá en tanto no se sustituya por otro.

Se reunirá como mínimo una vez por semestre y su cometido será:

1. Entender de los asuntos derivados de la interpretación de este convenio y de la aplicación de normas legales de carácter laboral a fin de llegar a un acuerdo, proponiendo a las partes negociadoras la solución arbitral en caso de discrepancia que impida la resolución pactada.
2. Estudiar los cambios a introducir en próximos convenios para mejorar el contenido del actual, o proponer a la Comisión Negociadora las cláusulas que estime deban aprobarse, anularse o modificarse del Convenio sin esperar la fecha de su vencimiento

3. Negociar la actualización de los Grupos Profesionales y la pertenencia de los trabajadores a los mismos.
4. Una vez denunciado el Convenio, hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria tiene que continuar ejerciendo sus funciones respecto a su contenido normativo.
5. Los acuerdos se producirán por mayoría simple de votos de cada una de las partes. Queda establecido como domicilio de la Comisión Paritaria, a los efectos de comunicación, el de Paseo de Gracia núm.70, 08007 Barcelona.

Artículo 7. *Consejo Social*

Es el órgano de asesoramiento de la Dirección General de la empresa en materia de asuntos sociales.

Estará presidido por el Director General y compuesto por cuatro miembros además de éste, dos elegidos por el Comité de Empresa y dos por la Dirección.

En su seno se debatirán todos los asuntos que sus componentes consideren de interés en materia social, funcionamiento y operativa de los Departamentos de la empresa y organización. Se reunirá como mínimo una vez cada semestre y siempre que lo decida el Director General.

Artículo 8. *Procedimiento para resolver las discrepancias*

Los desacuerdos y discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación de una norma laboral se dilucidarán por medio de negociación en el seno de la Comisión Paritaria. De no obtenerse un acuerdo, la Comisión Paritaria y las partes negociadoras de este Convenio, aceptarán la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya como órgano o institución pública, como medio para alcanzar una solución a los desacuerdos o discrepancias planteadas.

De no ser posible tampoco la solución a través de la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña quedará abierta la vía judicial.

Se acuerda que la Comisión Paritaria realizará su primera reunión a los 3 meses de la fecha de la publicación del Convenio y estudiará las cuestiones planteadas dentro del término de 2 meses desde que se le sometan a interpretación.

Por acuerdo entre la empresa i la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo a la fijación de un período consultivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel solo 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 a 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 de 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 podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un término máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no haya conseguido un acuerdo, las partes deberán de recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. La remisión al arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el "Acord Interprofesional de Catalunya" vigente en cada momento.

Artículo 9. *Indivisibilidad del convenio*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Si por sentencia judicial o resolución de la Autoridad Laboral firmes, se declarase la nulidad de una o más cláusulas, las partes negociadoras resolverán lo procedente sobre la materia o materias reguladas en las cláusulas anuladas. Si en el plazo de seis meses desde la declaración de nulidad no se llegase a un acuerdo sobre su regulación, el presente Convenio Colectivo quedará automáticamente vencido y se iniciaran las negociaciones para acordar otro que lo sustituya, aplicándose a este caso lo previsto en el párrafo tercero del artículo 5.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones pactadas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los derechos individuales otorgados con anterioridad por acuerdos colectivos u otorgados individualmente por contrato de trabajo deberán respetarse en su integridad.

Asimismo, cualquier mejora introducida posteriormente por norma legal o convencional que sea de obligada aplicación, deberá incorporarse inmediatamente al contrato de trabajo.

Artículo 11. *Absorción y compensación*

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, podrán ser absorbidas o compensadas, en todo o en parte, por las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, en tanto en conjunto sean superiores y homogéneas con ellas, cualquiera que sea el origen o fundamento legal de las mismas.

Capítulo II **Fundamentos de Política Social**

Artículo 12. *Integración de los principios de Política Social*

Los principios de política social inspiran el articulado del presente Convenio Colectivo y tratan de crear una cultura de trabajo en la empresa en la que estén presentes y se respeten tanto los imperativos dimanantes de su realidad económica (obtención de beneficios, poder empresarial de organización y dirección, productividad y eficacia), como las exigencias referentes a su función social (creación de empleo, promoción de valores jurídicos y éticos, bienestar y seguridad en el trabajo) en consonancia con la definición de empresa como un ente moral formado por personas integradas en una causa común para la consecución de beneficios mutuos.

Es corresponsabilidad del empresario, a través de los órganos de dirección de la compañía, y de los representantes de las personas trabajadoras, actuar en consonancia con los principios de política social que aquí se señalan, difundirlos en el colectivo laboral y velar por su integración real en la vida de la empresa.

Artículo 13. *Principio de igualdad*

Se respetará el principio de igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, lengua, procedencia, discapacidad, orientación sexual, ideología, pertenencia a confesiones religiosas, partidos políticos, sindicatos o en general a cualquier asociación, colegio o entidad.

La igualdad de derechos y oportunidades se referirá a la contratación laboral, promoción profesional, trato, formación, estabilidad en el empleo, funciones y salario, admitiéndose tan solo las diferencias individuales justificadas por la categoría laboral ostentada y el mérito profesional reconocido.

En particular el sistema de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación seguirá pruebas y criterios objetivos en relación

con los requerimientos del puesto de trabajo, de manera que en los perfiles exigidos no influyan las circunstancias citadas anteriormente.

Artículo 14. *Principio de solidaridad*

Se estimularán las medidas que conlleven una atención singularizada hacia las personas trabajadoras que se hallen en alguna situación personal que necesite de especial ayuda.

De este modo se favorecerán, si fueran factibles operativamente, las medidas que posibiliten la integración y convivencia familiar de las personas trabajadoras, mediante fórmulas de adaptación de la jornada y el tiempo de trabajo.

Respecto a situaciones previas a la maternidad o relativas al cuidado de niños o familiares desvalidos por parte de las personas trabajadoras, se procurará atender en lo posible las necesidades que tales situaciones provoquen.

Especial importancia representará para la empresa la escrupulosa observancia de la cuota de reserva de perdonas trabajadoras discapacitadas, o, en su defecto, de las medidas alternativas permitidas por la Ley, cuando aquella no sea posible total o parcialmente.

Artículo 15. *Principio de convivencia*

Se cuidará especialmente del respeto y buen trato en las relaciones de trabajo, el respeto a la intimidad y la dignidad no permitiéndose comportamientos ofensivos de tipo alguno.

Queda proscrito el acoso sexual y moral en el trabajo. Cualquier persona trabajadora que crea ser objeto de actuaciones de este tipo lo denunciará de inmediato, debiendo actuar la empresa con toda celeridad.

Las personas trabajadoras discapacitadas, emigrantes o que pertenezcan a alguna minoría étnica, social o religiosa serán objeto de especial comprensión, por parte de sus compañeros y de los mandos de la empresa, en cuanto a las dificultades de expresión o de relación que mostrasen.

Artículo 16. *Fundamento económico de la empresa*

Todos los principios y derechos sociales contemplados en este Convenio Colectivo tienen como presupuesto la esencial naturaleza mercantil de la empresa que les sirve de soporte. Es por ello por lo que tanto el empresario como las personas trabajadoras se comprometen a dirigir su actuación profesional con la mayor eficacia hacia la consecución óptima del fin económico, situando con ello a la empresa en las mejores condiciones de competitividad y eficacia para garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo y el beneficio empresarial.

El poder de dirección empresarial, dentro de los parámetros legalmente establecidos, es una potestad jurídica que se extiende a la fijación de objetivos, la organización de los medios materiales y humanos disponibles y a las decisiones acordes con la finalidad económica a la que sirven. En este sentido las personas trabajadoras reconocen no solo hallarse obligadas a asumir las disposiciones y directrices que emanen de sus superiores, sino también se comprometen a contribuir con sus iniciativas y observaciones a mejorar los métodos y procedimientos que se hallen instituidos.

Capítulo III **Contratación**

Artículo 17. *Contratación a tiempo parcial*

Las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial tendrán preferentemente la posibilidad de pasar a ser contratados a tiempo completo antes de que la empresa recurra a la realización de nuevas contrataciones.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial interesadas en obtener un contrato a tiempo completo tendrán que cumplir las condiciones y requisitos descritos en el perfil del puesto de trabajo vacante.

Artículo 18. *Contratación de personas trabajadores con discapacidad*

Siempre que las condiciones de trabajo lo permitan, dadas las características de la empresa, se estará en lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre) y sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad (BOE de 20 de abril), Orden del MITAS del 24 de Julio de 2000 (BOE del 2 de agosto) y el Real Decreto 290/2004, de 20 de Febrero (BOE de 21 de Febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento de la ocupación de las personas con discapacidad.

Artículo 19. *Contrato de relevo y jubilación parcial*

Cuando alguna de las personas trabajadoras, que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, quiera jubilarse a tiempo parcial y concertar con la empresa una reducción de su jornada, por el máximo permitido por la Ley, mediante la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa estudiará la reducción de su jornada mediante la celebración del contrato a tiempo parcial, y simultáneamente deberá celebrar un contrato de relevo con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

En el contrato de relevo la prestación de servicios podrá ser del 50% en los tres primeros años de los cinco exigidos, y del 75% en los dos últimos años exigidos. La jornada a través del contrato a tiempo parcial podrá efectuarse en jornadas completas y en días continuos. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo IV **Condiciones Económicas**

Artículo 20. *Salario Base*

Es salario base el que se establece en este Convenio por unidad de tiempo por el puntual cumplimiento por parte del trabajador de su jornada ordinaria de trabajo, sin que concurra otra causa que agrave las condiciones de prestación de sus servicios para su determinación.

El salario base se referirá al periodo de un mes, percibiéndose puntualmente el último día de este, si fuera laborable, o si no lo fuera, el inmediato anterior.

El salario base tienen carácter de inabsorbible.

El importe del salario base para el año 2020 será el señalado en las Tablas salariales anexas a este convenio para este año, y para los siguientes años 2021, 2022 i 2023, serán los establecidos en las Tablas acordadas en el Convenio Colectivo de Hostelería de Catalunya. Las personas trabajadoras que en la fecha de entrada en vigor de este convenio tuvieran un salario base y pagas extraordinarias superiores a lo establecido en las tablas anexas, percibirán un complemento salarial denominado "Ad Personam", consistente en la diferencia entre el salario base y las pagas extraordinarias que venían percibiendo hasta la citada fecha, y el nuevo salario base y pagas extraordinarias que establezcan las tablas del Convenio Colectivo de Hostelería de Cataluña para cada nivel retributivo, lugar de trabajo establecido.

Este Complemento "Ad Personam", mantendrá los mismos derechos económicos que el salario base, y se tendrá en cuenta en la misma consideración para todos los efectos de cálculo, donde se referencie el concepto retributivo del Salario Base.

Artículo 21. *Complemento individual*

Es complemento individual la diferencia existente entre el salario real, efectivamente percibido por cada persona trabajadora, y el salario base más el resto de los complementos retributivos, que le correspondan de conformidad con lo establecido en este Convenio. Es salario por unidad de tiempo por el puntual cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de su jornada ordinaria de trabajo, sin que concurra otra causa que agrave las condiciones de prestación de sus servicios.

Tendrá la consideración de mejora voluntaria, pudiendo, por tanto, ser absorbido o compensado con cualquier incremento que las personas trabajadoras pudieran obtener en el futuro por vía legal o paccionada.

Artículo 22. *Complemento por horas extras*

Las horas extraordinarias solo 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 la 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 que se tendrán en cuenta para el cómputo del número de las horas extraordinarias autorizadas.

Las horas extraordinarias se compensarán:

1. Por períodos de descanso en otra fecha, incrementados con un 20 % del tiempo empleado en hacerlas, que disminuirá en todo caso el resto pendiente de la jornada de trabajo anual o,
2. Tendrán una retribución específica, consistente en un complemento de igual porcentaje del 20% sobre el salario-hora ordinario. La base del cálculo se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario Bruto Anual (.)

Jornada anual (:)

(.) Sin salario en especie, ni plan de pensiones

(:) Artículo 32 del presente Convenio Colectivo de empresa

En el cómputo del tiempo realizado se considerarán las fracciones superiores a 15 minutos de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Complemento de nocturnidad*

El período de tiempo a computar se establecerá según lo estipulado en el Convenio Colectivo de Hostelería de Catalunya, A no ser que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, consistente en un complemento del 25 % sobre el salario-hora ordinaria. La base de cálculo se tomará de acuerdo a la siguiente fórmula:

Salario Bruto Anual (.)

Jornada anual (:)

(.) Sin salario en especie, ni plan de pensiones

(:) Artículo 28 del Convenio Colectivo de Hostelería de Catalunya

En el cómputo del tiempo realizado se considerarán las fracciones superiores a 15 minutos de trabajo efectivo.

Artículo 24. *Complemento por festividad*

El tiempo trabajado entre las 0 y las 24 horas de domingo o día festivo no recuperable se retribuirá con un complemento del 11 % sobre el salario-hora ordinario. La base de cálculo se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula.

Salario Bruto Anual (.)

Jornada anual (:)

(.) Sin salario en especie, ni plan de pensiones

(:) Artículo 32 del presente Convenio Colectivo de empresa

Este complemento integra y absorbe la compensación económica establecida en el Convenio de Hostelería de Cataluña por trabajar en las fiestas no recuperables.

Artículo 25. *Complemento especial*

En caso en que la empresa deba compensar prestaciones especiales de las personas trabajadoras que acarreen para estas, condiciones que superen las ordinariamente exigibles por este Convenio Colectivo, o que en todo caso supongan una colaboración con mayor exigencia de lo habitual, pactará por escrito dicha compensación, que podrá ser:

1. Mediante descanso adicional en determinadas fechas, que disminuirá en todo caso el resto pendiente de la jornada de trabajo anual o,
2. Mediante retribución económica cuya cuantía, tiempo y demás condiciones deberán constar por escrito.

Artículo 26. *Complemento en supuestos de incapacidad temporal y accidente*

En situación de incapacidad temporal de las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa hasta alcanzar las cantidades siguientes:

- 1) En Accidente de Trabajo u hospitalización por contingencias comunes:

- Durante toda la baja tendrán el derecho a la percepción del 100 % del salario.

- 2) En Accidente o Enfermedad común:

- Del 1 al 15 día de baja: las establecidas por la ley

- Del 16 al 30 día de baja: el 80 % del salario.

- Del 31 al 365 día de baja: el 100 % del salario.

Artículo 27. *Complemento de transporte y vestuario*

1. La empresa pagará el complemento de transporte únicamente a los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo vinieran percibiendo y en la misma cuantía.

2. Forman parte del uniforme, suministrado por la empresa, las prendas exteriores o "a la vista", como chaquetas, vestidos, pantalones, faldas, abrigos y batas, así como las camisas y blusas de los Departamentos en los que se exija su uso. En cuanto a los complementos no aportados por la empresa (zapatos, medias etc.), ésta podrá excluir el uso de aquellos que no se ajusten a la estética de las prendas del uniforme. Las personas trabajadoras que no tengan que llevar uniforme deberán respetar el código de apariencia acordado y vigente en la empresa.

El complemento de vestuario compensará la aportación de las personas trabajadoras a la uniformidad por las prendas no suministradas por la empresa y la limpieza de estas, así como de las camisas y blusas que utilicen. Su cuantía y vigencia serán las establecidas en el Convenio colectivo de hostelería de Cataluña.

Artículo 28. *Salario en situación de permisos retribuidos, descanso semanal, licencias, vacaciones u otros supuestos.*

En todas las situaciones en que deban pagarse salarios, sin que exista obligación de trabajar (excepto en situación de incapacidad temporal) se retribuirá con el salario ordinario a tiempo, es decir, tomando como base el salario bruto mensual ordinario, sin computarse los complementos de nocturnidad, festividad, horas extras o cualquier otro que suponga una contraprestación por parte del trabajador que agrave las condiciones de prestación del servicio, como trabajar en festivos, de noche, responsabilidad, etc.

Artículo 29. *Salario en especie – Comedor de personal*

Las personas trabajadoras que estén prestando sus servicios, podrán hacer una comida diaria, para comer o cenar, dentro del tiempo de descanso establecido en el art. 33 sobre jornada de este Convenio.

La persona trabajadora que no hiciera uso de este derecho no será compensada económicamente.

A efectos de su cotización a la Seguridad Social se computará con el valor que en cada momento le asigne a la manutención el Convenio de Hostelería de Cataluña.

Asimismo, la empresa ofrecerá la opción de desayunar en el comedor de personal, siempre que esté fuera de su jornada de trabajo establecida, ya que, en este caso, el tiempo empleado en el desayuno no computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 30. *Anticipos*

Las personas trabajadoras ante situaciones excepcionales, podrán percibir anticipos a cuenta, sin que puedan exceder de lo que le correspondiera por el trabajo realizado, en un período máximo de cuatro días hábiles desde su solicitud realizada por escrito.

Artículo 31. *Pagas extras*

La empresa abonará a las personas trabajadoras dos pagas extras al año, en verano y Navidad, que serán satisfechas antes del 15 de Julio y 15 de diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de estas pagas extras será igual al salario base correspondiente a una mensualidad ordinaria.

Durante el primer año de estancia en la empresa las pagas extras se percibirán a prorrata del tiempo trabajado respecto a una anualidad entera.

Las situaciones de incapacidad temporal que se hayan producido durante el año no tendrán efectos en la cuantía de estas.

Artículo 32. *Premio de vinculación*

1. Cuando una persona trabajadora de 50 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, yo dimisión voluntaria de la persona trabajadora, exceptuando que se produzca 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 que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades
- A los 15 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades
- A los 20 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades
- A los 25 años de servicio en la empresa: 5 mensualidades
- A los 30 años de servicio en la empresa: 6 mensualidades

- A los 35 años de servicio en la empresa: 7 mensualidades
- A los 40 años de servicio en la empresa: 8 mensualidades

El cálculo de la referida compensación se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, incrementado con el prorrateo de las pagas extraordinarias.

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

2. Si una persona trabajadora menor de 50 años falleciese con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, percibirán sus herederos igual compensación económica que la prevista en el número anterior en función de la escala de años de prestación de servicios.

Capítulo V Tiempo de Trabajo

Artículo 33. *Jornada*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será la establecida en el Convenio Colectivo de hostelería de Catalunya vigente, equivalente a aplicar en el cómputo anual la jornada de 40 horas semanales, y será actualizada según establezca el Convenio señalado.

Las personas trabajadoras deberán fichar para registrar su trabajo efectivo establecido. Ser hará siempre con el uniforme puesto y justo al inicio y fin de su jornada establecida.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida:

Será continuada la prestación de servicios que se realicen ininterrumpidamente, excepto un descanso de 30 minutos que se computará con carácter general como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada, en jornadas superiores a 5 horas, y en este supuesto no se podrá abandonar el centro de trabajo.

Será partida la prestación de servicios que se interrumpan por un descanso mínimo de una hora, que no se considerará como trabajo. En ningún caso el mayor tramo de prestación de servicios podrá superar las seis horas.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo. Esta distribución deberá de respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previsto y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la modificación.

Artículo 34. *Descanso semanal*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días sin interrupción que deberá coincidir como mínimo una vez al mes con sábado y domingo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior respecto a la distribución irregular de jornada. No obstante, lo anterior, no se efectuarán cambios en la distribución irregular de jornada que afecten al descanso semanal en sábado y domingo cuando el trabajador lo disfrute una sola vez al mes.

En los casos de actividad de temporada o en aquellas posiciones en las cuales la propia naturaleza de la misma, comporte la prestación de servicios en unos días determinados a la semana, el descanso semanal establecido en sábado y domingo se podrá realizar en los días de no actividad o descenso de la misma, cumpliendo siempre la condición de 2 días ininterrumpidos.

Artículo 35. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, o a su parte proporcional si llevan menos de un año en la empresa, que se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador.

Hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan las vacaciones deberán haberse disfrutado la totalidad de éstas, perdiéndose sin compensación alguna las que en esa fecha quedaran pendientes.

En todo caso se cumplirá lo ordenado en el artículo 30 del Convenio de hostelería de Cataluña.

Artículo 36. *Calendario Laboral*

Antes del día 15 de diciembre la dirección de la empresa tiene que elaborar y entregar el calendario laboral del año siguiente, relativo a cada departamento y sección. Antes de su difusión se solicitará un informe previo sobre su composición a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes deberán emitir un informe previo en un plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral ha de comprender la jornada efectiva de trabajo, con los diferentes horarios de trabajo, el sistema de turnos, el sistema de rotación de fiestas semanales y festivos no recuperables, respecto de cada persona trabajadora y las fechas de disfrute de las vacaciones.

No obstante lo anterior, y para poder dar respuesta a la variabilidad de la demanda del sector, se establece que el día 20 de cada mes, se fijará el cuadro horario para el mes siguiente, y no se considerarán a los efectos del cómputo de la jornada irregular, todos aquellos días en que las modificaciones propuestas no alteren más allá de poder optar o bien por adelantar o bien por retrasar en 2 horas la jornada establecida en su Calendario, nunca ambas opciones a la vez.

Artículo 37. *Fiestas no recuperables*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar las fiestas oficiales no recuperables, o los días que en igual número disfrute en su compensación cuando deba trabajarlas. En tal caso tendrá derecho a percibir el complemento por festividad previsto en el artículo 24 de este Convenio colectivo. Sin embargo, cuando le corresponda trabajar un día oficial de fiesta no recuperable y se halle de baja por incapacidad temporal no se compensará con otro de descanso.

En todo caso los días de compensación de las fiestas no recuperables deberán haberse disfrutado antes del día 31 del mes de enero siguiente al del año al que correspondan, en otro caso se perderán.

Artículo 38. *Días de asuntos propios*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de dos días de descanso retribuido sin que se requiera justificación, pero deberá comunicar por escrito su decisión con una antelación mínima de 7 días. Para tener derecho a este permiso, la persona trabajadora deberá acreditar una antigüedad mínima de 90 días.

Solamente podrá disfrutar de este descanso una persona por día y Sección o Departamento. Estos días de descanso disminuirán las horas de jornada anual de trabajo efectivo establecidas en el artículo 33 de este Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Licencias*

Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración en los casos que se detallan. El día de comienzo de las licencias coincidirá con el del hecho causante o, en todo caso, el siguiente, continuando el resto de los días sin solución de continuidad a excepción de lo detallado en el apartado 4º de este artículo. Si hubiera de ausentarse del trabajo sin finalizar la jornada por causa de un suceso que otorgue derecho a licencia, recuperará en otra fecha las horas pendientes que dejare de realizar.

1. Por matrimonio o unión de hecho: 20 días naturales. Se concederá esta licencia solamente una vez cada cinco años, en el caso de que no hayan transcurrido 5 años, se respetarán los 15 días naturales previstos en el Estatuto de los Trabajadores en caso de matrimonio. En los casos de unión de hecho se exigirá certificado acreditativo de una convivencia anterior a la fecha de

disfrute de por lo menos 6 meses. Si el hecho causante se produce en vacaciones, la licencia se podrá agregar a las mismas prorrogando los días de su disfrute.

2. Por nacimiento de nieto: 1 día.

3. Por fallecimiento, enfermedad o intervención quirúrgica grave -en los supuestos de accidente u hospitalización se estará en lo que establece el Estatuto de los Trabajadores- las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso correspondiente de forma continua o discontinua previo aviso a la empresa, hasta que se dé la situación de alta médica del marido o mujer, pareja de hecho, hijos o padres propios: 6 días.

- de hermanos: 3 días.

- de padres políticos, hermanos e hijos políticos: 2 días.

- del resto de familiares por consanguinidad, o afinidad hasta el segundo grado, incluidos en estos los consanguíneos del compañero de hecho: 2 días.

- La gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica deberá constar en, o deducirse por, alguno de los medios de prueba admitidos en Derecho. No obstante, lo anterior el internamiento en Clínica u Hospital durante dos noches seguidas, será considerado como enfermedad o intervención quirúrgica grave.

Por el mismo episodio médico o quirúrgico, solo se tendrá derecho al disfrute de esta licencia, si han transcurrido seis meses desde la última ocasión en que se haya disfrutado, identificado por el mantenimiento del diagnóstico médico, sin perjuicio de que esta restricción únicamente se aplique por el incremento establecido en este convenio y no por los permisos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

Si tras el nacimiento de hijo o enfermedad grave de pariente, ocurriese el fallecimiento de aquel por el que se hubiese obtenido la licencia, se tendrá derecho a la que corresponda cualquiera que fuese el tiempo transcurrido entre ambas.

En caso de intervención quirúrgica ambulatoria de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario por prescripción facultativa, se tendrá derecho a 3 días. En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Catalunya se añadirá 1 día más; si al resto de España o Andorra 2 días más; si a otro lugar del extranjero 3 días más. Los días de más del desplazamiento serán naturales y se situarán al inicio y final del periodo de la licencia por mitades, de forma que si coincidiesen con el descanso semanal del trabajador o con festivo quedarán absorbidos.

4. Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto propios como del cónyuge o compañero de hecho: 1 día. El desplazamiento se tratará como en el apartado anterior.

5. Por cambio de domicilio habitual: 1 día. 2 días cuando haya transcurrido más de 2 años desde el anterior cambio de domicilio.

6. Por lactancia de hijo menor de diecisiete meses el progenitor tendrá derecho al descanso previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Corresponde a un solo progenitor la elección del momento concreto que utilice este derecho dentro de su jornada y turno ordinario, y si decide acumular las horas de lactancia de los diecisiete meses, disfrutará de 19 días de permiso que computarán como días de trabajo. Este permiso especial podrá ser disfrutado por un solo progenitor en el caso de que ambos sean personas trabajadoras de la empresa, el otro progenitor dispondrá de los Derechos que le otorgue la legislación vigente.

7. Las visitas al médico de la propia persona trabajadora o el acompañamiento de sus hijos serán retribuidas, siempre que se aporte justificante oficial del tiempo destinado, hasta un total de 12 horas anuales. No se podrán justificar más de 5 horas al día de ausencia por horas médicas. Fuera de esta cobertura todas las otras visitas serán, o bien recuperadas o descontadas, la opción será de la persona trabajadora.

8. Por exámenes de estudios oficiales: el tiempo indispensable para su realización.

9. Por el resto de los supuestos contemplados en el Estatuto de los trabajadores no previstos en los números anteriores: el tiempo reseñado en dicha norma.

Artículo 40. *Conciliación de la vida personal y laboral*

A efectos de establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el siguiente apartado 37.6 a la elección de la persona trabajadora “dentro de su jornada ordinaria”, se entenderá por “jornada ordinaria” la que viniese realizando la persona trabajadora con anterioridad a la reducción que pretenda. Consecuentemente la disminución de su jornada se efectuará reduciendo las horas de trabajo en el horario y turno en que viniera trabajando anteriormente.

Si una persona trabajadora viniese realizando la prestación de servicios en más de un turno, podrá reducir su jornada en uno o más de ellos hasta agotar el tiempo de prestación de servicio en el mismo. En este caso no podrá acumular más horas en el turno o turnos en que permaneciese trabajando.

Capítulo VI **Seguridad, Salud y Bienestar Social**

Artículo 41. *Salud medioambiental*

A fin de garantizar la salud y bienestar de las personas trabajadoras la empresa se compromete a:

- Implantar medidas de evaluación, control y prevención de los riesgos que afecten al medioambiente de trabajo.
- Fomentar la sensibilidad y conciencia de los órganos de dirección de la empresa y de las personas trabajadoras respecto a la problemática medioambiental.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de prevención del tabaquismo, tanto a las personas trabajadoras como a los clientes del Hotel.
- Integrar el Plan de Gestión de Residuos dentro de la política de calidad de la empresa.

A tal fin los delegados de prevención designados por la representación legal de las personas trabajadoras ejercerán un seguimiento de la actuación empresarial, vigilando el cumplimiento de la normativa medioambiental, promoverán iniciativas respecto a concretas medidas de actuación, y colaborarán con la empresa en la formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre temas que afecten a la salud y bienestar en el trabajo.

Artículo 42. *Enfermería y botiquines*

La empresa habilitará un local debidamente equipado para botiquín y enfermería de primeros auxilios. Dispondrá de material sanitario y fármacos básicos para atenciones de urgencia.

Artículo 43. *Sala de descanso*

A disposición de los trabajadores habrá una sala de descanso equipada con ordenadores, Internet, biblioteca y juegos de mesa.

Artículo 44. *Seguro de accidentes*

El seguro de accidentes previsto en el artículo 46 del Convenio de Hostelería de Catalunya, cubrirá también el riesgo de muerte por infarto cerebral o de miocardio sobrevenido en el trabajo.

Capítulo VII **Otras Mejoras Sociales**

Artículo 45. *Plan de formación*

La formación profesional de calidad es una herramienta esencial para el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras en la empresa; y además es necesaria para mantener los estándares de calidad en un mercado tan competitivo y exigente como el actual.

Es por ello, que la empresa, como parte de sus facultades de organizar y dirigir el trabajo, elaborará un plan de formación anual adecuado a las necesidades del hotel.

Una vez elaborado el plan, se lo entregará a la representación legal de las personas trabajadoras, para que ésta pueda hacer las sugerencias que estime oportunas. La empresa las evaluará y efectuará aquellas modificaciones que estime necesarias.

Artículo 46. *Excedencia voluntaria para formación*

En caso de excedencia voluntaria para cursar estudios reglados relacionados con el sector de la hostelería o relacionados directamente con el puesto ocupado por la persona trabajadora, que redunde en una mejora de la calidad de la prestación de sus servicios, a la finalización del periodo correspondiente, la empresa reincorporará a la persona trabajadora a su anterior puesto de trabajo. Esta excedencia solo podrá utilizarse en veces sucesivas si han transcurrido más de cinco años de la disfrutada anteriormente.

Artículo 47. *Excedencia voluntaria por enfermedad de familiares*

La persona trabajadora que tenga a su cargo un familiar de primer grado que por enfermedad u hospitalización precise de atención continuada, tendrá derecho a una excedencia en el trabajo de uno a tres meses. Si la causa desapareciera antes de la finalización del periodo elegido podrá reincorporarse a su puesto de trabajo anunciándolo a la empresa con tres días de antelación. Esta excedencia solo podrá utilizarse en veces sucesivas si han transcurrido más de cinco años de la disfrutada anteriormente

Artículo 48. *Premio maternidad/paternidad*

Por nacimiento de hijos la empresa gratificará con un mes de salario base que correspondiera a la persona trabajadora por cada hijo. En caso de que los progenitores fueran personas trabajadoras de la empresa, ambos tendrán derecho a su retribución.

Artículo 49. *Ayuda para hijos disminuidos*

En caso de nacimiento de hijo disminuido, físico, psíquico o sensorial, reconocido oficialmente con una discapacidad grave (grado 4) igual o superior al 60% de conformidad con los baremos y escalas establecidos en el R.D. 1971/1999 de 23 de diciembre, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad única de 9.000 €. El hecho de que ambos progenitores trabajen en la empresa no acumulará esta cuantía. La solicitud deberá realizarse dentro del plazo del año desde el nacimiento.

Artículo 50. *Ayuda en caso de especial necesidad*

1. En situaciones de necesidad concretas y excepcionales las personas trabajadoras afectadas podrán solicitar ayudas a la empresa que serán supervisadas por la Comisión Paritaria, siendo graciable su concesión.

Para este fin, será obligatorio acreditar todos los extremos concurrentes que a juicio de la Comisión Paritaria sean precisos para comprobar la situación de necesidad.

Las ayudas se concederán con las condiciones de devolución y garantías que en cada caso se exijan, vistas las circunstancias, pudiendo requerirse el afianzamiento de toda o parte de la deuda por otras personas trabajadoras que voluntariamente se presten a ello en la forma que se disponga.

Las ayudas concedidas se fijarán por escrito, dejando constancia en el mismo de todos los extremos a que se hace referencia en este artículo. El documento deberá llevar la firma de la

representante de dirección de las personas trabajadoras de la empresa, de la propia persona trabajadora a la que se le concede la ayuda, de los fiadores y del Comité de Empresa.

2. Como caso especialmente cualificado de necesidad se considerará la situación de las personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica o de género. En estos supuestos se aplicarán en lo posible las medidas de adaptación de jornada y tiempo de trabajo previstos en el artículo 12 de este Convenio Colectivo, garantizándose la confidencialidad que proteja la intimidad de las personas.

Artículo 51. *Aparcamiento de bicicletas/patines*

La empresa habilitará un espacio para que las personas trabajadoras puedan aparcar las bicicletas que utilicen para acudir a prestar sus servicios.

Capítulo VIII Plan de Pensiones

Artículo 52. *Regulación*

La empresa mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, mediante un Plan de Pensiones del sistema de ocupación, que proteja a todas las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa.

El reglamento del Plan de Pensiones regulará los derechos y obligaciones del promotor, partícipes y beneficiarios.

La aportación mensual del promotor al Plan de Pensiones durante la vigencia de este Convenio será el 1,80 % del salario base correspondiente a cada persona trabajadora.

En el seno de la Comisión de Control se acordará y redactará un Acta, que se adjuntará al Reglamento del Pla de Pensiones, en que se establezca que las aportaciones del promotor serán sobre el salario pensionable de cada persona trabajadora y, que este salario pensionable, incluye los conceptos de salario base y complemento "ad personam".

Disposición Adicional Primera

Exclusivamente para el año 2021 se deja sin efecto y por tanto no se pueden disfrutar, ni compensar económicamente, ni se acumularán para otros años, los dos días de asuntos propios que prevé el artículo 38 del presente Convenio colectivo.

Esta disposición transitoria decaerá automáticamente a partir del 31 de diciembre de 2021, por la cual cosa a partir de esta fecha estará nuevamente en vigor el disfrute de los 2 días de asuntos propios en los términos expuestos en el artículo 38 del texto del presente Convenio.

Disposición adicional segunda

Para el año 2021, por motivos de salud pública, y previo acuerdo entre ambas partes de representación, no se disfrutará del derecho de manutención, quedando compensado por el importe que marca el Convenio Hostelería de Catalunya. Ambas partes decidirán nuevamente la fecha de entrada en vigor de este derecho.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2020

| GRUPO | SALARIO BASE (Euros) |
|-------|-------------------------|
| 1 – A | 2.194,93 |
| 1 – B | 1.975,66 |
| 1 – C | 1.861,33 |
| 2 – A | 1.791,44 |
| 2 – B | 1.679,93 |
| 2 – C | 1.609,13 |
| 3 – A | 1.531,26 |
| 3 – B | 1.495,71 |
| 3 – C | 1.460,16 |
| 4 | 1.433,49 |

TABLAS SALARIALES 2021-2023

Los salarios base para los años 2021, 2022 y 2023 serán los que se acuerden y establezcan en cada momento en el Convenio sectorial de hostelería de Cataluña

ANEXO II
ÁRBOL GENEALÓGICO LABORAL



Barcelona, 14 d'octubre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia