

Dilluns, 18 de juliol de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 15 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA, per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0812902)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de maig de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA, per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0812902) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Hotel Fira, SA para los años 2011-2013.

#### ARTÍCULO 1 – ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo afecta y obliga al centro de trabajo de la empresa HOTEL FIRA SA, con denominación comercial HOTEL FIRA PALACE en la ciudad de Barcelona.

Asimismo se incluye en el presente Convenio y la afección del mismo a la actividad de Catering (prestación de servicios de restauración a terceros) mediante acuerdos tanto si se utilizan las instalaciones propias como ajenas.

#### ARTÍCULO 2 – ÁMBITO PERSONAL

Este convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan, durante su vigencia, la plantilla del centro de trabajo HOTEL FIRA PALACE de la empresa HOTEL FIRA SA, en la ciudad de Barcelona, con excepción de los comprendidos en el artículo 1 apartado 3, c, f y g, así como el artículo 2, apartado 1 del RDL 1/1995 de 24 de marzo.

#### ARTÍCULO 3 – ÁMBITO TEMPORAL

Las condiciones pactadas en el presente convenio entrarán en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2011, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de 36 meses, es decir, desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2013, excepto para aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y revisión. A partir del 31 de diciembre de 2013, el convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

#### ARTÍCULO 4 – NORMATIVA SUPLETORIA

En todo no lo regulado en el presente Convenio y con carácter subsidiario se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del ámbito para la Comunidad Autónoma de Catalunya de la Industria Hotelera; Orden 28 febrero de 1974; Estatuto de los Trabajadores; Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, vigente en cada momento y demás legislación laboral aplicable.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

## ARTÍCULO 5 – CATEGORÍAS

Las distintas categorías encuadradas en sus respectivos niveles figuran en el Anexo I del presente Convenio.

## ARTÍCULO 6 – DEPARTAMENTO DE CONSERJERÍA, RECEPCIÓN, TELEFONISTAS

Se procede a la unificación funcional por grupos profesionales de las categorías en ellos encuadradas de las secciones de conserjería, recepción y telefonista de primera. En consecuencia, las específicas funciones definidas y desarrolladas en la orden de 28 de febrero de 1974 para dichas categorías quedan en sus respectivos estatus, englobadas y fusionadas.

En base al principio de organización y dirección de empresas, dichas funciones serán simultaneadas de forma exclusiva o compartida en función de las necesidades de servicio que se produzcan.

Telefonista 2ª: Serán sus funciones única y exclusivamente la atención del teléfono. Se estipula como tiempo lógico de aprendizaje 3 meses continuos o 6 alternos en un período de 12 meses. A la finalización de estos períodos, si se mantiene en plantilla, pasará obligatoriamente a la categoría de Telefonista 1ª.

## ARTÍCULO 7 – MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, vendrá encuadrada y autorizada en los términos y límites que a las mismas le facultan el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

## ARTÍCULO 8 – PREMIO DE VINCULACIÓN

Cuando un trabajador/a de 40 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.
- A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.
- A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.
- A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario real del trabajador/a (según descripción del mismo en el art. 9), más el prorrateo de las pagas extraordinarias.

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

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

## ARTÍCULO 9 – RETRIBUCIONES

Salario Mensual: Estará formado por:

- Salario Base.
- Plus Manutención.
- Antigüedad consolidada.
- Plus Voluntario (para quien actualmente lo perciba).

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, no siendo necesaria la firma del trabajador/a en los casos en los que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Plus de Transporte - Lo percibirán todos los trabajadores del hotel en la misma cuantía que la del Convenio colectivo de Hostelería de Catalunya. Para todos los trabajadores que tengan el turno partido este plus será doble. Se considera turno partido aquel que tenga como mínimo 3 horas de descanso entre turno y turno y estará supeditado su cobro a la realización efectiva del mismo. Este importe no formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Plus calzado – Lo percibirá todo el personal que utilice uniforme y no reciba calzado de la empresa. El importe será hasta el 31/12/2011 de 9,22 EUR mensuales. Para el segundo y tercer año, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales. Este importe no formará parte de las pagas extras de Verano y Navidad.

Plus camareras de piso – Este personal, además del mozo de pisos, percibirá este importe como complemento personal en una cuantía de 36,44 EUR brutos mensuales hasta el 31/12/2011. Para el segundo y tercer año, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales. Este importe no formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

Quebranto de moneda – A todo el personal a quien afecte, percibirá por este concepto durante la vigencia del primer año de convenio, hasta el 31/12/2011 la cantidad de 59,82 EUR brutos/mes. Para el segundo y tercer año, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales. Este importe no formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

Plus Control-Seguridad – El personal adscrito a este servicio, percibirá durante la vigencia del primer año de convenio, hasta el 31/12/2011 la cantidad de 59,82 EUR brutos mensuales. Para el segundo y tercer año, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales como complemento por las funciones que actualmente desarrollan. Estos importes no formarán parte de las pagas extras de Verano y Navidad.

Plus de Carretileros – Quedará cuantificado en 59,82 EUR brutos mensuales para el primer año de vigencia, hasta el 31/12/2011. Para el segundo y tercer año, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales. Se abonará a todos los trabajadores que efectúen trabajos especiales con toro de forma asidua y que además hayan recibido la formación pertinente. Dicho plus será incompatible con la percepción del plus de control. Estos importes no formarán parte de las pagas extras de verano y Navidad.

Plus Puesto de trabajo – Este plus es concedido por la empresa de forma aleatoria y en determinadas circunstancias sin precisión exacta del importe ni de la duración de su percepción.

Cada caso de concesión portará implícitas unas condiciones concretas comunicadas por escrito entre empresa y trabajador.

Gratificaciones extraordinarias:

Paga de verano.  
Paga de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será: Salario base, Antigüedad consolidada, Plus manutención y Plus voluntario. Su abono será el 15 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Las referidas pagas se devengarán por anualidades, la de verano se devengará del 15 de junio al 14 de junio del año siguiente, la de Navidad del 20 de diciembre a 19 de diciembre del año siguiente.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año recibirán las gratificaciones extraordinarias prorrateándose su importe en relación al tiempo realmente trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias pactadas en este apartado se revisarán en cuantía idéntica a la del resto de los conceptos retributivos.

Incremento salarial primer año de vigencia.

Con efectos 1 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2011 serán de aplicación los salarios que figuran en los anexos correspondientes, ya incrementados en un 2% respecto a los salarios vigentes a fecha 31 de diciembre de 2010. Este incremento se considera a cuenta del IPC real de Catalunya a fecha 31/12/2011. En caso de que dicho IPC sufriera un incremento mayor al pactado, se efectuaría una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y teniendo efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2011. En caso de que el IPC fuera negativo o inferior al porcentaje concedido a cuenta, no se detraería cantidad alguna.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Incremento salarial segundo año de vigencia.

Se determina un aumento para todo el año 2012 del IPC real para Catalunya a fecha 31/12/2012. El adelanto sobre ese IPC se pactará durante el mes de enero de 2012.

Incremento salarial tercer año de vigencia.

Se determina un aumento para todo el año 2013 del IPC real de Catalunya a fecha 31/12/2013 más un 0,5%. El adelanto sobre ese IPC se pactará durante el mes de enero de 2013.

### ARTÍCULO 10 – MANUTENCIÓN

El complemento salarial por manutención será de 46,23 EUR brutos mensuales para el primer año de vigencia, hasta el 31/12/2011. Para el segundo y tercero, es decir, todo el 2012 y 2013, se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales.

Tendrán derecho a dicho complemento todos aquellos trabajadores/as que presten servicios en el hotel.

La representación legal de los trabajadores velará para que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía. Para los trabajadores que tuvieran necesidad de seguir régimen alimenticio especial se les confeccionará un menú dietético previsto por el medico de la Seguridad Social. Asimismo se respetará en el mismo orden para aquellos trabajadores/as que por sus creencias y costumbres tengan excluido algún tipo de alimento.

### ARTÍCULO 11 - 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 que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en el 25% sobre el salario, siendo la formula establecida para el cálculo la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{1784} \times 25\% \text{ Precio hora nocturna}$$

### ARTÍCULO 12 – JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del primer año de convenio, hasta el 31/12/2011, se establece una jornada laboral máxima de 1784 horas de trabajo efectivo. Para el segundo y tercer año, la jornada máxima anual estará estipulada en función de la que establezca el sector.

En el caso de que el sector rebajara su jornada hasta igualar la que se estipula en este convenio; de forma automática también se rebajaría en 8 horas nuestra jornada para mantener la mejora que representa en la actualidad.

Se establece un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que garantice como mínimo un fin de semana al mes para todos los empleados/as. En ningún caso sobrepasará los 8 días de trabajo continuado entre descanso y descanso. En lo referente a la regulación de las horas extras, ambas partes se remiten al artículo 35 del TRET y muy especialmente al artículo 34 del vigente convenio colectivo de hostelería.

### ARTÍCULO 13 – HORARIOS Y CALENDARIOS

Los horarios y calendarios laborales se establecerán anualmente antes del 31 de diciembre mediante negociación con la representación legal de los trabajadores. No obstante, en cada departamento se expondrán los cuadrantes horarios (turnos) con cuatro semanas de antelación a su comienzo. Si por cualquier necesidad de carácter productivo u organizativo tuvieran que modificarse una vez establecidos, tal modificación se negociará con la representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación de la autoridad laboral.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

### ARTÍCULO 14 – ROPA DE TRABAJO

La empresa vendrá obligada a proporcionar los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer.

Su cuantía será de dos uniformes nuevos completos al año (1 para la temporada de verano y 1 para la temporada de invierno).

Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

La conservación y limpieza de los mismos correrán a cargo de la empresa.

### ARTÍCULO 15 – LICENCIAS

Durante la vigencia del presente convenio de treinta y seis meses, el trabajador, siempre que avise con la mayor antelación posible y lo justifique de manera adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

Tres días por año natural para asuntos propios. Será obligación solicitar esta licencia con un preaviso mínimo de cuatro días, antes de su disfrute.

Tres días en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día para operaciones leves sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día por bautizo y/o comunión de hijos y nietos. El disfrute se llevará a cabo en la fecha preavisada y bajo ningún concepto se modificará el descanso semanal para hacerlo coincidir con dicha licencia. En el caso de que el orden de los descansos semanales coincida con el acontecimiento, este quedará absorbido.

Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo.

Permiso por paternidad: Un día más de permiso retribuido de lo que establezca la legislación vigente en todo momento.

Las visitas al médico del propio trabajador o el acompañamiento a familiares de hasta 2º grado, serán retribuidas, siempre que se aporte justificante oficial del tiempo empleado, hasta un total de 16 horas anuales.

Fuera de esta cobertura, todas las demás visitas serán, bien descontadas o recuperadas; la opción siempre será del trabajador.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar para la total acumulación será de 14 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

### ARTÍCULO 16 – VACACIONES Y FIESTAS NO RECUPERABLES

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días naturales ininterrumpidos al año, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Los años se computarán de enero a diciembre.

El período de vacaciones comprenderá preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal de forma y manera que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal.

Asimismo si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con su día de descanso semanal este deberá respetarse reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso. No obstante, cuando ello impidiese que otro compañero iniciase las vacaciones en la fecha prevista se guardarán los días de descanso disfrutándose en otro momento dentro del año natural, tanto los del inicio como los del final del periodo vacacional.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Para el disfrute de las fiestas no recuperables, se establecen tres opciones:

Primera.- 7 días a elegir por parte del trabajador, efectuando esta petición antes del 31 de enero del año en curso y 7 días por parte de la empresa, quien no los utilizará para separar la finalización de un periodo horario y el comienzo de otro, para así favorecer el correspondiente descanso.

En el caso de disfrutarse los 7 días seguidos se respetará el descanso semanal correspondiente que se acumulará al número de fiestas a disfrutar.

En lo posible, las fiestas no recuperables que conceda la empresa irán siempre acompañadas de los descansos semanales.

Segunda.- Disfrutarlas todas juntas en un período determinado del año. En este supuesto, la empresa respetará el descanso semanal acumulando el mismo al número de fiestas a disfrutar. Las fechas de disfrute las seleccionará la empresa, como máximo hasta el 31 de diciembre.

Tercera.- Cualquier otra opción que se acuerde entre el trabajador y el Jefe del Departamento.

Las fiestas no recuperables no se podrán disfrutar en los meses de junio a septiembre por ser periodo vacacional.

### ARTÍCULO 17 – CONTRATACIÓN

Se estará a lo regulado por el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Catalunya y Estatuto de los Trabajadores.

Se utilizarán las ETT para cubrir necesidades temporales de personal, conforme a lo previsto en la ley. Se entregará la copia de los contratos de puesta a disposición a los representantes legales de los trabajadores.

### ARTÍCULO 18 – ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Se estará a lo regulado por el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Catalunya en su artículo 45.

Se concederá hasta el 100% de su salario real a todas las trabajadoras que, llegado el último mes de embarazo, se encuentren en situación de IT, derivada de enfermedad común.

### ARTÍCULO 19 – MOVILIDAD FUNCIONAL TEMPORAL POR EMBARAZO

Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación anterior y con respeto de las condiciones económicas.

### ARTÍCULO 20 – RÉGIMEN SANCIONADOR

En todo lo referente a faltas y sanciones, ambas representaciones se remiten al régimen establecido al respecto en el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Catalunya y por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

En los casos de comisión por parte de los trabajadores de faltas muy graves o de despido, la empresa incoará Expediente disciplinario.

### ARTÍCULO 21 – SEGURIDAD Y SALUD

Serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes de la Generalitat de Catalunya.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### ARTÍCULO 22 – HORAS SINDICALES

Se estará a lo regulado en el Convenio colectivo de Catalunya en su artículo 48.

En aquellos departamentos o secciones en los que presten servicios los representantes de los trabajadores, la empresa cubrirá mediante el sistema de contratación que dentro del marco legal se considere más oportuno los puestos de trabajo que ocupen los citados representantes cuando estos se ausenten por la utilización del crédito horario.

Para la necesidad de ausencia de la empresa por la realización de funciones sindicales, la empresa será preavisada con 48 horas de antelación a dicha salida, salvo en casos imprevistos o de urgencia.

### ARTÍCULO 23 – REUNIONES DE COMITÉ

Empresa y representantes de los trabajadores se obligan a mantener una reunión cada dos meses que se celebrará durante la segunda semana del mes correspondiente y en la que se determinarán las fechas en que se procederá, en su caso, a la solución de los conflictos planteados.

### ARTÍCULO 24 – CONDICIONES

Todas las condiciones establecidas en este Convenio colectivo de empresa consideradas conjuntamente y en cómputo anual compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor, sea cuales sean el origen o la causa de las mismas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal y contrato individual que pudieran aplicarse con posterioridad. Con el sistema retributivo implantado quedan particularmente compensados y absorbidos en todo su alcance y contenido cualquier tipo de pluses individuales o colectivos que hasta la fecha se vengan retribuyendo en la empresa salvo lo recogidos en el Convenio colectivo vigente de Hostelería de Catalunya.

### ARTÍCULO 25 – COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, y por tres de la Dirección, que serán designados por cada representación respectivamente.

La composición es la siguiente:

Por parte de la empresa:

FRANCESC SOLÉ MARSÀ.  
JOSÉ MORENO RODRÍGUEZ.  
IMMA GALCERÁN PEIRÓ.

Por parte de la representación social:

JUAN MIGUEL FERNANDEZ LOPEZ.  
KAMEL ALOUANE.  
ESTEBAN VALIENTE TORRES.

A - Serán funciones de la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Dirección de la empresa, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o estos mismos; actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

B - Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de mediación y conciliación ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en Barcelona.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

### ARTÍCULO 26 – PUBLICIDAD DEL CONVENIO

La empresa expondrá, en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional así como de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria. Igualmente entregará una copia del Convenio en un plazo no superior a los 30 días de la firma del mismo.

### ARTÍCULO 27 – NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Los anuncios al personal y comunicaciones internas serán redactados en catalán y en castellano. Así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero de Política Lingüística.

### ARTÍCULO 28 – PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto, previstos 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.- Permiso de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamientos psicológicos, etc).
- 2.- 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 la situación.
- 3.- Anticipación del período vacacional.

### ARTÍCULO 29 - EL ACOSO EN EL TRABAJO. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1.- Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.- Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador/a sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

3.- La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz deberá ponerse en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite y audiencia a todos los afectados y la representación legal de los trabajadores, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.- Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.- La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.



Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

### CANON DE NEGOCIACIÓN

Al objeto de compensar los gastos originados por la parte social con motivo de la negociación del presente Convenio colectivo se establece un canon de negociación de convenio por un importe de 100,- EUR a abonar de una sola vez. Serán descontados de la primera nómina de los trabajadores que perciban el aumento de convenio, siendo transferida dicha cantidad al comité de empresa para su inmediata distribución entre las secciones sindicales firmantes de este convenio colectivo.

### CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

La empresa anticipará por el concepto de Ayuda escolar a los trabajadores que lo soliciten, un importe máximo de 1.000,- EUR por trabajador. Las cantidades concedidas por este motivo deberán ser reintegradas a la empresa en un plazo máximo de 12 meses, o proporción según antigüedad, sin devengar intereses.

El descuento en la nómina mensual de la cantidad anticipada se iniciará al mes siguiente al de su concesión. No habrá opción a un nuevo anticipo mientras no esté liquidado uno anterior.

### ANEXO I

#### CATEGORÍAS

##### NIVEL 1

Director Hotel.  
Director Recursos Humanos.  
Director Ventas.  
Director Ventas Internacional.  
Subdirector.  
Revenue Manager.  
Jefe de Recepción.  
Jefe Administración.  
Contable General.  
Jefe de Cocina.  
Primer Jefe de Comedor.  
Jefe de Sala.  
Primer encargado de Barman.  
Gobernante/a General.  
Jefe de Mantenimiento.

##### NIVEL 2

Interventor.  
Oficial de Contabilidad.  
Administrador Sistemas.  
Jefe Operaciones Internas.  
Coordinador Grupos y Eventos.  
Jefe Convenciones.  
Jefe Reservas.  
Segundo encargado de Barman.  
Segundo Jefe de Sala.  
Segundo Jefe de Comedor.  
Segundo Jefe de Cocina.  
Segundo Jefe de Recepción.  
Comercial-RRPP.  
Encargado de trabajos.  
Jefe de Sector.  
Cajero Administrativo.  
2º Jefe de Mantenimiento.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Jefe de Partida.  
Programador Informático.  
Oficial de Mantenimiento.

### NIVEL 3

Telefonista 1ª.  
Camarero Room Service.  
Camarero.  
Recepcionista.  
Cocinero.  
Encargado Lencería o Lavandería.  
Facturista comedor.  
Cajero comedor.  
Subgobernante/a.  
Encargado de economato y bodega  
Oficial 2ª Administración

### NIVEL 4

Telefonista 2ª.  
Bodeguero.  
Ayudante de cocina.  
Camarero/a de pisos.  
Cafetero.  
Ayudante camarero.  
Ayudante camarero room service.  
Auxiliar administración.  
Auxiliar Reservas.  
Auxiliar Convenciones.  
Auxiliar Comercial.  
Ayudante de recepción.  
Portero de acceso.  
Portero de servicios.  
Ayudante de mantenimiento.  
Mozo de equipajes.  
Mozo de habitaciones.  
Control-Seguridad.  
Botones mayor de 18 años.

### NIVEL 5

Marmitón.  
Lencera, lavandero/a, planchador/a.  
Especialista lavandería.  
Mozo limpieza.  
Fregador.  
Mozo de almacén.  
Ayudante de economato.  
Personal de limpieza.

### ANEXO II

#### TABLAS DE SALARIOS

Nivel 1: 1.733,10.  
Nivel 2: 1.523,44.  
Nivel 3: 1.473,26.  
Nivel 4: 1.313,21.

Dilluns, 18 de juliol de 2011

---

Nivel 5: 1.288,58.  
Nivel 5 bis: 1.147,90.  
Nivel 6: 1.007,14.

### ANEXO III

#### PLUSES

PLUS MANUTENCIÓ: 46,24.  
PLUS CAMAREROS/AS DE PISOS: 36,44.  
*PLUS CONTROL: 59,82.*  
PLUS CARRILLEROS: 59,82.  
PLUS TRANSPORTE: 13,33.  
QUEBRANTO MONEDA: 59,82.  
PLUS CALZADO: 9,22.

Barcelona, 15 de juny de 2011

La secretària tècnica dels Serveis Territorials (e. f.), (per substitució del/de la director/a, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia