

Divendres, 16 de setembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, (abans Inma, SL) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0810141)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, (abans Inma, SL), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juliol 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, (abans Inma, SL) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0810141) 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 Majestic Hotel Spa, SL (abans Inma, SL), para los años 2011 y 2012.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Convenio colectivo de Trabajo es expresión del acuerdo libremente alcanzado entre el empresario y los trabajadores de la empresa MAJESTIC HOTEL SPA, SL 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 todos los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa MAJESTIC HOTEL SPA SL, cualquiera que sea su centro de trabajo. Quedan expresamente exceptuados los trabajadores 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 2.011 y se mantendrán en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2012, a excepción de aquellas cláusulas para las que expresamente se pacte una duración distinta.

Artículo 4.- INTEGRACIÓN NORMATIVA

Se declaran expresamente de aplicación al no hallarse regulados en este Convenio:

- Del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE nº 237 del 30 de septiembre de 2010.

Todos sus capítulos:

- Del Convenio colectivo de Hostelería de Catalunya para el periodo 2008-2011:

Cap. 3: Cláusulas Generales: solo el art. 11.2 (conflictos colectivos).

Cap. 4: Organización del trabajo: todo.

Cap. 6: Ingresos, Periodo de Prueba y Ceses: todo.

Cap. 7: Contratación: todo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Cap. 10: Previsión Social: solo el art. 46 (seguro de accidentes).

Cap. 11: Seguridad e Higiene: todo.

Cap. 12: Derechos Sindicales: todo.

Cap. 13: Formación Profesional: todo.

Cap. 14: Normalización lingüística: todo.

Disposiciones adicionales 1^a, 2^a y 3^a: todo.

Artículo 5.- FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

Desde tres meses antes y hasta 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.

De no efectuarse la denuncia, las cláusulas normativas se prorrogarán tácita y automáticamente por períodos anuales, hasta su sustitución por las de un nuevo Convenio colectivo que las derogue.

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

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA

Estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección y otros tres por el 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.
2. Proponer las cláusulas cuya duración sea menor que la prevista para la generalidad del convenio sin afectar al resto del mismo.
3. Estudiar los cambios a introducir en próximos convenios para mejorar el contenido del presente.
4. Mantener actualizadas las categorías profesionales correspondientes al personal integrado en el Convenio.

Los acuerdos se producirán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.

Artículo 7.- 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. No obstante lo anterior, la nulidad de una o más cláusulas por sentencia firme, dejará vigente el resto no afectado por la anulación. En tal caso, las partes negociadoras resolverán lo procedente sobre la materia o materias reguladas en las cláusulas declaradas nulas judicialmente.

Artículo 8.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente, que para determinada materia impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el mismo, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, podrán ser absorbidas o compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DE POLÍTICA SOCIAL

Artículo 10.- 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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

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 éticos, bienestar y seguridad en el trabajo) en consonancia con la definición de empresa como asociación de personas integradas por una causa común en la consecución de beneficios mutuos.

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

Artículo 11.- 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 a los requerimientos del puesto de trabajo, de manera que en los perfiles exigidos no influyan las circunstancias citadas anteriormente.

Artículo 12.- PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

Se estimularán las medidas que conlleven una atención singularizada hacia los trabajadores 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 los trabajadores, 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 los trabajadores, 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 trabajadores discapacitados, o, en su defecto, de las medidas alternativas permitidas por la Ley, cuando aquella no sea posible total o parcialmente.

Artículo 13.- PRINCIPIO DE CONVIVENCIA

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

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

Los trabajadores discapacitados, 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 relación que mostraren.

Artículo 14.- 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 los trabajadores 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 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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

acordes con la finalidad económica a la que sirven. En este sentido los trabajadores reconocen no solo hallarse obligados 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.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15.- SALARIO BASE

Es salario base el que se establece en este Convenio por unidad de tiempo, sin atenerse a ninguna otra causa para su determinación. El salario base se referirá al periodo de un mes.

El salario base integra en su cuantía los complementos de antigüedad, y de camareras de pisos y mozos de habitaciones, previstos en el Convenio de Hostelería de Catalunya.

La cuantía de dicho concepto, para el primer año de vigencia de este Convenio colectivo, será la establecida para cada Grupo Profesional por niveles retributivos, que agrupan las distintas categorías, en el Anexo de este Convenio.

Para el 2º año de vigencia de este Convenio colectivo, el salario base y demás conceptos retributivos cuya cuantía se fije tomando a éste como base de cálculo, se actualizarán en el mismo porcentaje en que lo haga el Convenio de Hostelería de Cataluña, excepto el caso de que llegado el 30 de marzo de 2012 no se hubiera acordado dicho aumento, en cuyo supuesto se aplicará el IPC real estatal definitivo de 2011.

Después del último año de vigencia de este Convenio colectivo, y de forma indefinida, el salario base y demás conceptos retributivos cuyas cuantías se fijen tomando a éste como base de cálculo, se actualizarán con el porcentaje en que lo haga el Convenio colectivo de Hostelería de Cataluña en el mismo periodo.

No obstante, cuando a juicio de la Dirección pudiera resultar gravemente perjudicial para la economía de la empresa la aplicación automática de las actualizaciones señaladas en los dos párrafos anteriores, lo pondrá de manifiesto a la representación de los trabajadores, iniciándose la negociación sobre si se revisan o no los salarios, en su caso el porcentaje en que lo hagan, y las condiciones de recuperación de la pérdida del poder adquisitivo en años posteriores. El acuerdo al que se llegue tendrá la misma eficacia que un Convenio colectivo.

Artículo 16.- COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Es complemento individual la diferencia existente entre el salario real, percibido por cada trabajador, y el salario base mas el resto de complementos retributivos, fijados en este Convenio, que le correspondan. No tiene otra causa que el puntual cumplimiento por parte del trabajador de su jornada ordinaria de trabajo, sin que concurra, por tanto, ninguna otra que grave las condiciones de prestación de sus servicios.

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

Artículo 17.- NOCTURNIDAD

El periodo de tiempo trabajado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá una retribución específica, consistente en el incremento de un 25 % sobre el salario-hora calculado de acuerdo con la siguiente formula:

$$\frac{(\text{SBA} + \text{CIA}) \times 7 \times 25}{360 \times 40 \times 100}$$

SBA = Salario Base Anual CIA = Complemento Individual Anual

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

Artículo 18- FESTIVIDAD

El tiempo trabajado entre las 0 y las 24 horas de domingo o día festivo no recuperable se retribuirá con un complemento del 12 % sobre el salario-hora calculado de acuerdo con la siguiente formula:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

(SBA + CIA) x 7 x 12
360 x 40 x 100

SBA = Salario Base Anual CIA = Complemento Individual Anual

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

Artículo 19.- PAGAS EXTRAS

La empresa abonará a los trabajadores 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 las mismas.

Artículo 20.- SALARIO EN ESPECIE

Los trabajadores tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa, siempre que se hallen realizando su jornada laboral, la manutención correspondiente a la comida o cena. Así mismo, tendrán derecho al desayuno antes de comenzar su jornada de trabajo, o una vez finalizada ésta, si trabajasen de noche.

El trabajador que no hiciera uso de este derecho no será compensado 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.

Artículo 21.- SALARIO EN CASO DE PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, VACACIONES U OTRAS SITUACIONES

En todas las situaciones en que deban pagarse salarios, sin que exista obligación de trabajar (festivos, licencias, vacaciones, etc.) se retribuirá con el salario base incrementado con el complemento individual en su caso, sin computarse los complementos de nocturnidad, festividad, horas extras o cualquier otro que suponga una contraprestación para el trabajador que agrave las condiciones ordinarias de prestación del servicio (onerosidad, penosidad, responsabilidad, etc.).

Artículo 22.- SALARIO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En situación de incapacidad temporal los trabajadores tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa hasta alcanzar los niveles de prestaciones siguientes:

1) En accidente de trabajo u hospitalización por contingencias comunes:

Durante toda la baja: el 100 % del salario base, más complemento individual en su caso, incrementado con el importe promedio diario de los complementos de nocturnidad y festividad de los tres últimos meses, a percibir desde el primer día.

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 base, más complemento individual en su caso, incrementado con el importe promedio diario de nocturnidad y festividad del mismo modo que en el número anterior.

- Del 31 al 365 día de baja: el 100 % del salario base, más complemento individual en su caso, incrementados con el importe promedio diario de nocturnidad y festividad del mismo modo que en el número anterior.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Articulo 23.- PLUS DE TRANSPORTE Y VESTUARIO

- 1) La empresa pagará el plus 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) El plus de vestuario compensará la aportación de los trabajadores al uniforme exigido por la empresa en la determinación y clase de los complementos que ésta no le facilite (zapatos, medias, etc.), siendo la limpieza y mantenimiento de las prendas del uniforme por cuenta de la empresa (se exceptúan los elementos del uniforme no característicos de la compañía). Su cuantía será de 8.- EUR al mes, revisándose anualmente su importe en función del IPC real estatal alcanzado el año anterior.

Artículo 24.- PREMIO DE VINCULACIÓN

- 1) Cuando un trabajador de 45 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.
- 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 prorratoe de las pagas extraordinarias.

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

- 2) Si un trabajador menor de 45 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.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Articulo 25.- JORNADA

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo la jornada laboral anual será de 1.784 horas. En todo caso la jornada anual se entenderá siempre de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida.

Será continuada la prestación de servicios que se realice ininterrumpidamente, excepto un descanso de 30 minutos que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada.

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

El desayuno, comida o cena, cuando correspondan, se realizarán fuera de la jornada laboral, salvo lo previsto en este artículo para la jornada continuada.

Articulo 26.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días sin interrupción que deberá coincidir como mínimo una vez al mes con sábado y domingo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Articulo 27.- VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a treinta días de vacaciones anuales, equivalentes a veintiún días laborales, o a su parte proporcional si llevan menos de un año en la empresa, que se disfrutarán preferentemente entre el 1 de marzo y el 31 de octubre.

Dentro de la primera quincena del mes 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.

La situación de incapacidad temporal no mermará el derecho a los días de vacaciones, ni será obstáculo para su disfrute en otro momento, si al comienzo del periodo previsto para su disfrute el trabajador se hallara incurso en esa situación. Por lo tanto, si el trabajador se incapacite temporalmente una vez comenzadas sus vacaciones no tendrá derecho a su compensación futura.

Las vacaciones quedarán establecidas en el calendario anual al que hace referencia el artículo siguiente.

Articulo 28.- CALENDARIO LABORAL

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán anualmente, antes del día 15 de diciembre del año anterior, el calendario laboral, exponiéndolo en lugar visible del centro de trabajo para general conocimiento.

El calendario laboral dispondrá la distribución del tiempo, de forma que en el mismo quede claramente establecida la jornada anual de trabajo efectivo, el horario diario, el descanso semanal, las vacaciones, etc. Si se pactase la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, figurarán en el calendario los distintos periodos de que se componga el mismo.

Artículo 29.- FIESTAS NO RECUPERABLES

El trabajador tendrá derecho a que se le compense con otro día de descanso cuando las fiestas oficiales no recuperables coincidan con su descanso semanal. Sin embargo, cuando corresponda trabajar un día oficial de fiesta no recuperable y el trabajador se halle de baja por incapacidad temporal no se le compensará con otro de descanso.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de 2 fiestas no recuperables o de igual número de días de descanso compensatorio en fechas fijas, cuando éstos sean de especial relevancia para la religión que profese. A tal efecto lo comunicará a sus superiores antes de confeccionarse el calendario de trabajo de la sección a la que pertenezca.

En el supuesto de que se disfrutaran de forma continuada todos o algunos de los días compensatorios de las fiestas no recuperables, se podrán añadir éstos los descansos semanales ordinarios en los que se intercalen. En todo caso los días de compensación de las fiestas no recuperables deberán haberse disfrutado antes del día 15 del mes de enero siguiente al del año al que correspondan, en otro caso se perderán.

Para evitar que las fechas en las que se disfrute del periodo de vacaciones afecten al número de fiestas no recuperables que corresponda disfrutar, se considerará que solo una de ellas se incluye dentro del tiempo vacacional.

Articulo 30.- LICENCIAS

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración en los casos y por los días siguientes:

1) Por matrimonio o unión de hecho: 17 días naturales. Se concederá esta licencia solamente una vez cada cinco años. 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 disfrute.

2) Por nacimiento de hijo o adopción: 6 días laborales, pudiéndose disfrutar a continuación de algunos o todos los días de vacaciones.

3) Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

4) Por fallecimiento, enfermedad o intervención quirúrgica graves:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

- de cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres: 6 días laborales.
- de hermanos: 3 días laborales.
- de padres políticos: 2 días laborales.
- de resto de familiares por consanguinidad, o afinidad hasta el segundo grado, incluidos en éstos los consanguíneos del compañero de hecho: 1 día laboral.

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. 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 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.

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 naturales.

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

6) Por cambio de domicilio habitual: 2 días laborales.

7) Por asuntos propios: 2 días laborales. En este caso no se requerirá justificación, pero deberá comunicarse por escrito con una antelación máxima de 60 días y mínima de 7 días. Solamente tendrá derecho a esta licencia una persona por día y Sección o Departamento.

8) Por lactancia de hijo menor de doce meses: Las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Corresponde a la trabajadora la elección del momento concreto en que utilice este derecho.

9) Por indisposición imprevible: 12 horas anuales de dispensa del trabajo, cuando necesite recibir asistencia médica. Este supuesto, que no comprende los padecimientos psíquicos, podrá suceder inmediatamente antes de, o en el transcurso de, la jornada laboral.

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

Los días de más del desplazamiento serán naturales y se situaran 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.

El cómputo del plazo de las licencias se iniciará el día en que ocurra el hecho causante, o el siguiente si aquél hubiese sobrevenido de forma imprevista, siguiendo el resto de días sin solución de continuidad, según sean naturales o laborales.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extras las que superen la jornada diaria de trabajo fijada en el calendario. En el supuesto que no hubiese calendario, las que superen las 8 horas diarias de trabajo efectivo. Se exceptúa de esta consideración las empleadas en recuperar horas debidas por el trabajador.

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente. En tal caso la compensación se pactará antes de realizarse las horas.

Su número no podrá ser superior a 80 al año por cada trabajador cuando se retribuyan económicamente.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

El valor de la hora extraordinaria será el de la ordinaria, y en cada caso se negociará su compensación por retribución económica o por descanso. En caso de desacuerdo se compensará por descanso.

CAPITULO V

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Artículo 32.- SALUD MEDIOAMBIENTAL

A fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores 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 los trabajadores respecto a la problemática medioambiental.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de prevención del tabaquismo, tanto a los trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores sobre temas que afecten a la salud y bienestar en el trabajo.

Artículo 33.- BOTIQUÍN

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 34.- SALA DE DESCANSO

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

Artículo 35.- 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 VI

OTRAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 36.- 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 el trabajador, que redunde en una mejora de la calidad de la prestación de sus servicios, a la finalización del periodo correspondiente, la empresa reincorporará al trabajador 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 37.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES

El trabajador 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 38.- PREMIO MATERNIDAD / PATERNIDAD

Por nacimiento de hijo la empresa gratificará con un mes del salario base que correspondiera al trabajador. En caso de que tanto la madre como el padre fueran trabajadores de la empresa, ambos tendrán derecho a su retribución.

Artículo 39.- AYUDA POR 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 RD 1971/1999 de 23 de Diciembre, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 9.000 EUR sin que afecte a la cantidad el hecho de que ambos padres trabajen en la empresa.

Artículo 40.- AYUDA EN CASO DE ESPECIAL NECESIDAD

1) En situaciones de necesidad concretas y excepcionales los trabajadores afectados 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 otros trabajadores que voluntariamente se presten a ello en la forma que se disponga.

Las ayudas concedidas se fijaran 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 del representante de la empresa, del trabajador al que se concede la ayuda, de los fiadores y del Comité de Empresa.

2) Como caso especialmente cualificado de necesidad se considerará la situación de las 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 41.- APARCAMIENTO DE BICICLETAS

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

CAPITULO VII

PLAN DE PENSIONES

Artículo 42.- REGULACIÓN

La empresa mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, manteniendo un Plan de Pensiones del sistema de ocupación, que proteja a todo el personal que tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

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

La aportación del promotor al Plan de Pensiones durante los dos años de vigencia de este Convenio será el 1,525 % del salario base anual correspondiente a cada trabajador.

ANEXO

SALARIO BASE AÑO 2011

Grupo	Nivel	Importe en EUR
1	A	2.021,20
1	B	1.819,20
1	C	1.714,10

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Grupo	Nivel	Importe en EUR
2	A	1.641,40
2	B	1.539,20
2	C	1.474,30
3	A	1.393,30
3	B	1.360,90
3	C	1.328,60
4	A	1.304,30

Transcripció literal del text aportat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL (abans Inma, SL) per als anys 2011 i 2012.

CAPÍTOL I

CLÀUSULES GENERALS

Article 1.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS

El present Conveni col·lectiu de Treball és expressió de l'accord lliurement assolit entre l'empresari i els treballadors de l'empresa MAJESTIC HOTEL SPA SL a través de la negociació que han dut a terme els representants de la Direcció i el Comitè d'Empresa, en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

Article 2.- ÀMBIT TERRITORIAL, PERSONAL I FUNCIONAL

Aquest Conveni col·lectiu afecta a tots els treballadors que presten els seus serveis per a l'empresa MAJESTIC HOTEL SPA SL, qualsevol que sigui el seu centre de treball. Queden expressament exceptuats els treballadors amb relació laboral especial d'Alta Direcció esmentats a l'article 2.1 a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3.- ÀMBIT TEMPORAL

Les condicions pactades en aquest conveni tindran efecte a partir del dia 1 de gener de 2011 i es mantindran en vigor fins al 31 de desembre de l'any 2012, a excepció d'aquelles clàusules per a les que expressament es pacti una durada diferent.

Article 4.- INTEGRACIÓ NORMATIVA

Es declaren expressament d'aplicació al no trobar-se regulats en aquest Conveni:

- Del IV Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria publicat en el BOE núm. 237 de 30 de setembre de 2010.

Tots els seus capítols:

- Del Conveni col·lectiu d'Hostaleria de Catalunya per al període 2008-2011:

Cap. 3: Clàusules Generals: només l'art. 11.2 (conflictes col·lectius).

Cap. 4: Organització del treball: tot.

Cap. 6: Ingressos, Període de Prova i Cessaments: tot.

Cap. 7: Contractació: tot.

Cap. 10: Previsió Social: només l'art. 46 (assegurança d'accidents).

Cap. 11: Seguretat i Higiene: tot.

Cap. 12: Drets Sindicals: tot.

Cap. 13: Formació Professional: tot.

Cap. 14: Normalització lingüística: tot.

Disposicions addicionals: 1^a, 2^a i 3^a: tot.

Article 5.- FORMA I CONDICIONS DE DENÚNCIA DEL CONVENI

Des de tres mesos abans i fins al seu venciment, el present Conveni podrà ésser denunciat per qualsevol de les parts mitjançant escrit dirigit a l'altra, proposant-se, en el seu cas, les matèries que seran objecte de nova negociació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

De no efectuar-se la denúncia, les clàusules normatives es prorrogaran tàcitament i automàtica per períodes anuals, fins a la seva substitució per les d'un nou Conveni col·lectiu que les derogui.

En el termini d'un mes des de la recepció de l'escript s'iniciaràn les reunions de la Comissió Negociadora del nou conveni.

Article 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA

Estarà composta per sis membres, tres per part de la Direcció i altres tres pel Comitè d'Empresa. El seu mandat coincidirà amb el de la vigència d'aquest conveni i es mantindrà en tant no se substitueixi per un altre.

Es reunirà com a mínim una vegada per semestre i la seva missió serà:

1. Entendre dels assumptes derivats de la Interpretació d'aquest conveni.
2. Proposar les clàusules la durada de les quals sigui menor a la prevista per a la generalitat del conveni sense afectar a la resta d'aquest.
3. Estudiar els canvis que cal introduir en pròxims convenis per millorar el contingut del present.
4. Mantenir actualitzades les categories professionals corresponents al personal integrat en el Conveni.

Els acords es produiran per majoria simple de vots de cadascuna de les parts.

Article 7.- INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament. No obstant això, la nul·litat d'una o més clàusules per sentència ferma, deixarà vigent la resta no afectada per l'anul·lació. En aquest cas, les parts negociadores resoldran el que sigui procedent sobre la matèria o matèries regulades en les clàusules declarades nul·les judicialment.

Article 8.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

Totes les condicions establertes en aquest conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment, que per a determinada matèria impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9.- ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions establertes en el present conveni, considerades en el seu conjunt i còmput anual, podran ser absorbides o compensades amb les ja existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes.

CAPÍTOL II

FONAMENTS DE POLÍTICA SOCIAL

Article 10.- INTEGRACIÓ DELS PRINCIPIS DE POLÍTICA SOCIAL

Els principis de política social inspiren l'articulat del present Conveni col·lectiu i intenten crear una cultura de treball a l'empresa en la qual estiguin presents i es respectin tant els imperatius que dimanen de la seva realitat econòmica (obtenció de beneficis, poder empresarial d'organització i direcció, productivitat i eficàcia), com les exigències referents a la seva funció social (creació d'ocupació, promoció de valors ètics, benestar i seguretat en la feina) en consonància amb la definició d'empresa com associació de persones integrades per una causa comuna en la consecució de beneficis mutus.

És corresponsabilitat de l'empresari, a través dels òrgans de direcció de la companyia, i dels representants dels treballadors, actuar d'acord amb els principis de política social que aquí s'assenyalen, difondre's en el col·lectiu laboral i veillar per a la seva integració real en la vida de l'empresa.

Article 11.- PRINCIPI D'IGUALTAT

Es respectarà el principi d'igualtat de drets i oportunitats al treball a tots els efectes, no admetent-se discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça, llengua, procedència, discapacitat, orientació sexual, ideologia, pertinença a confessions religioses, partits polítics, sindicats o en general a qualsevol associació, col·legi o entitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

La igualtat de drets i oportunitats es referirà a la contractació laboral, promoció professional, tracte, formació, estabilitat en l'ocupació, funcions i salari, admetent-se tan sols les diferències individuals justificades per la categoria laboral ostentada i el mèrit professional reconegut.

En particular, el sistema de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació seguirà proves i criteris objectius en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils escollits no influeixin les circumstàncies esmentades anteriorment.

Article 12.- PRINCIPI DE SOLIDARITAT

S'estimularan les mesures que comportin una atenció singularitzada cap als treballadors que es trobin en alguna situació personal que necessiti d'especial ajuda.

D'aquesta manera s'afavoriran, si fossin factibles operativament, les mesures que possibilitin la integració i convivència familiar dels treballadors, mitjançant fòrmules d'adaptació de la jornada i el temps de treball.

Respecte a situacions prèvies a la maternitat o relatives a la cura de nens o familiars desvalguts per part dels treballadors, es procurarà atendre en la mesura del possible les necessitats que aquestes situacions provoquin.

Especial importància representarà per a l'empresa l'escrupolosa observança de la quota de reserva de treballadors discapacitats, o, si no n'hi ha, de les mesures alternatives permeses per la Llei, quan aquella no sigui possible totalment o parcial.

Article 13.- PRINCIPI DE CONVIVÈNCIA

Es tindrà cura especialment del respecte i bon tracte en les relacions de treball, no permetent-se comportaments ofensius de cap tipus.

Queda proscrita la persecució sexual i moral a la feina. Qualsevol treballador que cregui ser objecte d'actuacions d'aquest tipus ho denunciarà d'immediat, havent d'actuar l'empresa amb tota urgència.

Els treballadors discapacitats, emigrants o que pertanyin a alguna minoria ètnica, social o religiosa seran objecte d'especial comprensió, per part dels seus companys i dels comandaments de l'empresa, pel que fa a les dificultats d'expressió o relació que mostressin.

Article 14.- FONAMENT ECONÒMIC DE L'EMPRESA

Tots els principis i drets socials contemplats en aquest Conveni col·lectiu tenen com a pressupòsit l'essencial naturalesa mercantil de l'empresa que els serveix de suport. És per això que tant l'empresari com els treballadors es comprometen a dirigir la seva actuació professional amb la major eficàcia cap a la consecució óptima del fi econòmic, situant amb això a l'empresa en les millors condicions de competitivitat per garantir el manteniment dels llocs de treball i el benefici empresarial.

El poder de direcció empresarial, dins dels paràmetres legalment establerts, és una potestat jurídica que s'estén a la fixació d'objectius, l'organització dels mitjans materials i humans disponibles i a les decisions d'acord amb la finalitat econòmica a la qual serveixen. En aquest sentit els treballadors reconeixen no només estar obligats a assumir les disposicions i directrius que emanin dels seus superiors, sinó que també es comprometen a contribuir amb les seves iniciatives i observacions a millorar els mètodes i procediments que estiguin instituïts.

CAPÍTOL III

CONDICIONS ECONÒMQUES

Article 15.- SALARI BASE

És salari base el que s'estableix en aquest Conveni per unitat de temps, sense atenir-se a cap altra causa per a la seva determinació. El salari base es referirà al període d'un mes.

El salari base integra en la seva quantia els complementos d'antiguitat, i de cambreres de pisos i mossos d'habitacions, previstos en el Conveni d'Hostaleria de Catalunya.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

La quantia de l'esmentat concepte, per al primer any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, serà l'establerta per a cada Grup Professional per nivells retributius, que agrupen les diferents categories, en l'Annex d'aquest Conveni.

Per al 2n any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, el salari base i altres conceptes retributius la quantia dels quals es fixi prenen a aquest com a base de càlcul, s'actualitzaran amb el mateix percentatge que ho faci el Conveni d'hostaleria de Catalunya, excepte el cas en que arribat el 30 de març de 2012 no s'haguessin acordat aquest augment, per la qual cosa s'aplicarà el IPC real estatal definitiu de 2011.

Després de l'últim any de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, i de manera indefinida, el salari base i altres conceptes retributius les quanties dels quals es fixin prenen a aquest com a base de càlcul, s'actualitzaran amb el percentatge que ho faci el Conveni col·lectiu d'Hostaleria de Catalunya en el mateix període.

No obstant això, quan segons el parer de la Direcció pogués resultar greument perjudicial per a l'economia de l'empresa l'aplicació automàtica de les actualitzacions assenyalades en els dos paràgrafs anteriors, ho posarà de manifest a la representació dels treballadors, iniciant-se la negociació sobre si es revisen o no els salaris, en el seu cas el percentatge en què ho facin, i les condicions de recuperació de la pèrdua del poder adquisitiu en anys posteriors. L'accord al qual s'arribi tindrà la mateixa eficàcia que un Conveni col·lectiu.

Article 16.- COMPLEMENT INDIVIDUAL

És complement individual la diferència existent entre el salari real, percebut per cada treballador, i el salari base més la resta de complementos retributius, fixats en aquest Conveni, que li corresponguin. No té una altra causa que el puntual compliment per part del treballador de la seva jornada ordinària de treball, sense que concorri, per tant, cap altra que gravi les condicions de prestació dels seus serveis.

Tindrà la consideració de millora voluntària, podent, per tant, ser absorbit o compensat amb qualsevol increment que els treballadors poguessin obtenir en el futur per via legal o pactada.

Article 17.- NOCTURNITAT

El període de temps treballat entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindrà una retribució específica, consistent en un increment del 25 % sobre el salari-hora calculat d'acord amb la següent formula:

$$(\text{SBA} + \text{CIA}) \times 7 \times 25 \\ 360 \times 40 \times 100$$

SBA = Salari Base Anual CIA = Complement Individual Anual

En el còmput del temps realitzat es consideraran les fraccions superiors a 15 minuts de treball efectiu.

Article 18- FESTIVITAT

El temps treballat entre les 0 i les 24 hores de diumenge o dia festiu no recuperable es retribuirà amb un complement del 12 % sobre el salari-hora calculat d'acord amb la següent formula:

$$(\text{SBA} + \text{CIA}) \times 7 \times 12 \\ 360 \times 40 \times 100$$

SBA = Salari Base Anual CIA = Complement Individual Anual

Aquest complement integra i absorbeix la compensació econòmica establerta en el Conveni d'Hostaleria de Catalunya per treballar en les festes no recuperables.

Article 19.- PAGUES EXTRES

L'empresa abonarà als treballadors dues pagues extres a l'any, a l'estiu i Nadal, que seran satisfetes abans del 15 de juliol i 15 de desembre respectivament.

La quantia de cadascuna d'aquestes pagues extres serà igual al salari base corresponent a una mensualitat ordinària.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Durant el primer any d'estada a l'empresa les pagues extres es percebran a prorrata del temps treballat respecte a una anualitat sincera.

Les situacions d'incapacitat temporal que s'hagin produït durant l'any, no tindran efectes en la quantia d'aquestes pagues.

Article 20.- SALARI EN ESPÈCIE

Els treballadors tindran dret a rebre amb càrrec a l'empresa, sempre que es trobin realitzant la seva jornada laboral, la manutenció corresponent al dinar o sopar. Igualment, tindran dret a l'esmorzar abans de començar la seva jornada de treball, o una vegada finalitzada aquesta, si treballessin de nit.

El treballador que no fes ús d'aquest dret no serà compensat econòmicament.

A efectes de la seva cotització a la Seguretat Social es computarà amb el valor que en cada moment li assigni a la manutenció el Conveni d'Hostaleria de Catalunya.

Article 21.- SALARI EN CAS DE PERMISOS RETRIBUÏTS, LLICÈNCIES, VACANCES O ALTRES SITUACIONS

En totes les situacions en què hagin de pagar-se salaris, sense que hi hagi obligació de treballar (festius, llicències, vacances, etc.) es retribuirà amb el salari base incrementat amb el complement individual en el seu cas, sense computar els complements de nocturnitat, festivitat, hores extres o qualsevol altre que suposi una contraprestació per al treballador que agreugi les condicions ordinàries de prestació del servei (onerositat, penositat, responsabilitat, etc.).

Article 22.- SALARI EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

En situació d'incapacitat temporal els treballadors tindran dret a un complement a càrrec de l'empresa fins a assolir els nivells de prestacions següents:

1) En Accident de Treball o hospitalització per contingències comunes:

-Durant tota la baixa: el 100 % del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementat amb l'import del promig diari dels complements de nocturnitat i festivitat dels tres últims mesos, a percebre des del primer dia.

2) En Accident o Malaltia comuna:

- De l'1 al 15 dia de baixa: les establertes per la llei.

- Del 16 al 30 dia de baixa: el 80 % del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementat amb l'import del promig diari de nocturnitat i festivitat de la mateixa manera que en el número anterior.

- Del 31 al 365 dia de baixa: el 100 % del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementats amb l'import del promig diari de nocturnitat i festivitat de la mateixa manera que en el número anterior.

Article 23.- PLUS DE TRANSPORT I VESTUARI

1) L'empresa pagarà el plus de transport únicament als treballadors que a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu ho estiguessin percebent i en la mateixa quantia.

2) El plus de vestuari compensarà l'aportació dels treballadors a l'uniforme exigit per l'empresa en la determinació i classe dels complements que aquesta no li faciliti (sabates, mitges, etc.), sent la neteja i manteniment de les peces de l'uniforme per compte de l'empresa (s'exceptuen els elements de l'uniforme no característics de la companyia). La seva quantia serà de vuit euros al mes (8,06 EUR /mes), revisant-se anualment el seu import en funció de l'IPC real estatal assolit l'any anterior.

Article 24.- PREMI DE VINCULACIÓ

1) Quan un treballador de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, excepció feta de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà al costat de la liquidació i en funció dels anys que hagi treballat en aquella, una compensació econòmica consistent en:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

- Als 10 anys de servei a l'empresa: 2 mensualitats.
- Als 15 anys de servei a l'empresa: 3 mensualitats.
- Als 20 anys de servei a l'empresa: 4 mensualitats.
- Als 25 anys de servei a l'empresa: 5 mensualitats.
- Als 30 anys de servei a l'empresa: 6 mensualitats.
- Als 35 anys de servei a l'empresa: 7 mensualitats.
- Als 40 anys de servei a l'empresa: 8 mensualitats.

El càlcul de la referida compensació, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament, incrementat amb el prorrateig de les pagues extraordinàries.

Quan un treballador/a mori en situació d'actiu a l'empresa, l'esmentat premi corresindrà als seus hereus.

2) Si un treballador menor de 45 anys morís amb una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys, percebran els seus hereus igual compensació econòmica que la prevista en el número anterior en funció de l'escala d'anys de prestació de serveis.

CAPÍTOL IV

TEMPS DE TREBALL

Article 25.- JORNADA

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu la jornada laboral anual serà de 1.784 hores. En tot cas la jornada anual s'entindrà sempre de treball efectiu, sense perjudici d'allò que disposa l'article 30 i 31.

La jornada laboral diària podrà ser continuada o partida.

Serà continuada la prestació de serveis que es realitzi ininterrompidament, excepte un descans de 30 minuts que es computarà amb caràcter general com a temps de treball efectiu dins de la jornada.

Serà partida la prestació de serveis que s'interrompi per un descans mínim d'una hora, que no es considerarà com de treball. En aquest cas, el tram més gran de prestació de serveis no podrà superar les sis hores.

L'esmorzar, dinar o sopar, quan corresponguin, es realitzaran fora de la jornada laboral, llevat d'allò previst en aquest article per a la jornada continuada.

Article 26.- DESCANS SETMANAL

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies sense interrupció que haurà de coincidir com a mínim una vegada al mes amb dissabte i diumenge.

Article 27.- VACANCES

Els treballadors tindran dret a trenta dies de vacances anuals, equivalents a vint-i-u dies laborals, o a la seva part proporcional si porten menys d'un any a l'empresa, que es gaudiran preferentment entre l'1 de març i el 31 d'octubre.

Dins de la primera quinzena del mes de Gener de l'any següent al qual corresponguin les vacances hauran d'haver-se gaudit la totalitat d'aquestes, perdent-se sense cap compensació les que en aquesta data quedessin pendents.

La situació d'incapacitat temporal no minvarà el dret als dies de vacances, ni serà obstacle per al seu gaudi en un altre moment, si al començament del període previst per al seu gaudi el treballador es trobés immers en aquesta situació. Per tant, si el treballador s'incapacita temporalment una vegada començades les seves vacances no tindrà dret a la seva compensació futura.

Les vacances quedaran establertes al calendari anual al qual fa referència l'article següent.

Article 28.- CALENDARI LABORAL

L'empresa i els representants legals dels treballadors elaboraran anualment, abans del dia 15 de desembre de l'any anterior, el calendari laboral, exposant-lo en lloc visible del centre de treball per a general coneixement.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

El calendari laboral disposarà la distribució del temps, de manera que en aquest quedi clarament establerta la jornada anual de treball efectiu, l'horari diari, el descans setmanal, les vacances, etc. Si es pactés la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, figuraran en el calendari els diferents períodes de què aquest es compongui.

Article 29.- FESTES NO RECUPERABLES

El treballador tindrà dret a que se li compensi amb un altre dia de descans quan les festes oficials no recuperables coincideixin amb el seu descans setmanal. No obstant això, quan correspongui treballar un dia oficial de festa no recuperable i el treballador es trobi de baixa per incapacitat temporal no se li compensarà amb un altre de descans.

El treballador tindrà dret a gaudir de dues (2) festes no recuperables o del mateix número de dies de descans compensatori en dates fixes, quant aquests siguin d'especial rellevància per a la religió que professi. A aquest efecte, ho comunicarà als seus superiors abans de fer-se el calendari de treball de la secció a la que pertanyi.

En el supòsit que es gaudissin de manera continuada totes o alguns dels dies compensatoris de les festes no recuperables, es podran afegir aquestes als descansos setmanals ordinaris en els que s'intercalin. En tot cas els dies de compensació de les festes no recuperables hauran d'haver-se gaudit abans del dia 15 del mes de Gener següent al de l'any al qual corresponguin, d'altre manera es perdran.

Per evitar que les dates de gaudi de vacances afecti al nombre de festes no recuperables que correspongui gaudir, es considerarà que només una d'elles s'inclou dins del període de vacances.

Article 30.- LLICÈNCIES

Els treballadors, previ avís i posterior justificació, podran faltar al treball amb dret a remuneració en els casos i pels dies següents:

1) Per matrimoni o unió de fet: 17 dies naturals. Es concedirà aquesta llicència només una vegada cada cinc anys. En els casos d'unió de fet s'exigirà certificat acreditatiu d'una convivència anterior a la data de gaudi d'almenys 6 mesos. Si el fet causant es produeix en vacances, la llicència es podrà afegir a aquestes prorrogant els dies de gaudi.

2) Per naixement de fill o adopció: 6 dies laborals, podent gaudir a continuació d'alguns o tots els dies de vacances.

3) Per naixement de nét: 1 dia natural.

4) Per mort, malaltia o intervenció quirúrgica greus:

- de cònjuge, parella de fet, fills o pares: 6 dies laborals.

- de germans: 3 dies laborals.

- de pares polítics: 2 dies laborals.

- de resta de familiars per consanguinitat, o afinitat fins al segon grau, inclosos en aquests els parents consanguinis del company de fet: 1 dia laboral.

L'internament en Clínica o Hospital durant dues nits seguides, serà considerat com a malaltia o intervenció quirúrgica greu.

Pel mateix episodi mèdic o quirúrgic només es tindrà dret al gaudi d'aquesta llicència, si han transcorregut sis mesos des de l'última ocasió. Si després del naixement de fill o malaltia greu de parent, ocorregués la mort d'aquell pel que s'hagués obtingut la llicència, es tindrà dret a la que correspongui qualsevol que fos el temps transcorregut entre totes dues.

En cas de desplaçament fora de la província de Barcelona però dins de Catalunya s'afegirà 1 dia més; si és a la resta d'Espanya o Andorra 2 dies més; si és a un altre lloc de l'estrange 3 dies més.

En cas d'intervenció quirúrgica ambulatòria de familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat que precisés repòs domiciliari per prescripció facultativa, es tindrà dret a 3 dies naturals.

5) Per matrimoni de pares, fills o germans, tant propis com del cònjuge o company de fet: 1 dia natural. El desplaçament es tractarà com en l'apartat anterior.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

6) Per canvi de domicili habitual: 2 dies laborals.

7) Per assumptes propis: 2 dies laborals. En aquest cas no es requerirà justificació, però s'haurà de comunicar per escrit amb una antelació màxima de 60 dies i mínima de 7 dies. Tan sols tindrà dret a aquesta llicència una persona per dia i Secció o Departament.

8) Per lactància de fill menor de dotze mesos: Les treballadores tindran dret a una hora diària d'absència al treball, que podran dividir en dues fraccions. Correspon a la treballadora l'elecció del moment concret en què utilitzi aquest dret.

9) Per indisposició imprevisible: 12 hores anuals de dispensa del treball, quan necessiti rebre assistència mèdica. Aquest supòsit, que no comprèn els sofriments psíquics, podrà succeir immediatament abans de, o en el transcurs de, la jornada laboral.

10) Per exàmens d'estudis oficials: el temps indispensable per a la seva realització.

Els dies de més del desplaçament seran naturals i es situaran a l'inici i final del període de la llicència per meitats, de manera que si coincidissin amb el descans setmanal del treballador o amb festiu quedaran absorbits.

El còmput del termini de les llicències s'iniciarà el dia que ocorri el fet causant, o el següent si aquell hagués sobrevingut de manera imprevista, seguint la resta de dies sense solució de continuïtat, segons siguin naturals o laborals.

Article 31.- HORES EXTRAORDINÀRIES

Es consideraran hores extres les que superin la jornada diària de treball fixada al calendari. En el supòsit que no hi hagués calendari, les que superin les 8 hores diàries de treball efectiu. S'exceptua d'aquesta consideració les emprades a recuperar hores degudes pel treballador.

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir-se econòmicament. En aquest cas la compensació es pactarà abans de realitzar-se les hores.

El seu número no podrà ser superior a 80 a l'any per cada treballador quan es retribueixin econòmicament.

El valor de l'hora extraordinària serà el de l'ordinària, i en cada cas es negociarà la seva compensació per retribució econòmica o per descans. En cas de desacord es compensarà per descans.

CAPÍTOL V

SEGURETAT, SALUD I BENESTAR SOCIAL

Article 32.- SALUT MEDIAMBIENTAL

A fi de garantir la salut i benestar dels treballadors l'empresa es compromet a:

- Implantar mesures d'avaluació, control i prevenció dels riscos que afectin al medi- ambient de treball.
- Fomentar la sensibilitat i consciència dels òrgans de direcció de l'empresa i dels treballadors respecte a la problemàtica mediambiental.
- Complir i fer complir les normes de prevenció del tabaquisme, tant als treballadors com als clients de l'Hotel.
- Integrar el Pla de Gestió de Residus dins de la política de qualitat de l'empresa.

Amb aquesta finalitat els Delegats de Prevenció, designats per la representació legal dels treballadors, exerciran un seguiment de l'actuació empresarial, vigilant el compliment de la normativa mediambiental, promouran iniciatives respecte a concretes mesures d'actuació, i col·laboraran amb l'empresa en la formació i sensibilització dels treballadors sobre temes que afectin a la salut i benestar a la feina.

Article 33.- FARMACIOLA

L'empresa habilitarà un local degudament equipat per a farmaciola i infermeria de primers auxilis. Disposarà de material sanitari i fàrmacs bàsics per a atencions d'urgència.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 34.- SALA DE DESCANS

A disposició dels treballadors hi haurà una sala de descans equipada amb ordinadors, Internet, biblioteca i jocs de taula.

Article 35.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

L'assegurança d'accidents prevista a l'article 46 del Conveni d'Hostaleria de Catalunya, cobrirà també el risc de mort per infart cerebral o de miocardi sobrevingut a la feina.

CAPÍTOL VI

ALTRES MILLORES SOCIALES

Article 36.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER A FORMACIÓ

En cas d'excedència voluntària per cursar estudis reglats relacionats amb el sector de la hoteleria ó relacionats directament amb el lloc de treball ocupat pel treballador, que redundi en una millora de qualitat de la prestació dels seus serveis, a la finalització del període corresponent, l'empresa reincorporarà al treballador al seu anterior lloc de treball. Aquesta excedència sols podrà ser utilitzada en ocasions successives si han transcorregut més de cinc anys de la que s'ha gaudit anteriorment.

Article 37.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER ENFERMETAT DE FAMILIARS.

El treballador que tingui al seu càrrec un familiar de primer grau que per malaltia o hospitalització precisés d'atenció continuada, tindrà dret a una excedència en el treball de un a tres mesos. Si la causa desapareixes abans de la finalització del període escollit podrà reincorporar-se al seu lloc de treball amb un avis a l'empresa amb tres dies d'antelació. Aquesta excedència sols podrà ser utilitzada en ocasions successives si han transcorregut més de cinc anys de la que s'ha gaudit anteriorment.

Article 38.- PREMI MATERNITAT / PATERNITAT

Per naixement de fill l'empresa gratificarà amb un mes del salari base que correspongués al treballador. Donat el cas que tant la mare com el pare fossin treballadors de l'empresa, tots dos tindran dret a la seva retribució.

Article 39.- AJUDA PER FILLS DISMINUÏTS

En cas de naixement de fill disminuït, físic, psíquic o sensorial, reconegut oficialment amb una discapacitat greu (grau 4) igual o superior al 60% d'acord amb els barems i escales establerts en el RD 1971/1999 de 23 de Desembre, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de 9.000 EUR sense que afecti a la quantitat el fet que els dos pares treballin a l'empresa.

Article 40.- AJUDA EN CAS D'ESPECIAL NECESSITAT

1) En situacions de necessitat concretes i excepcionals els treballadors afectats podran sol·licitar ajudes a l'empresa que seran supervisades per la Comissió Paritària, sent gracieble la seva concessió.

Per a aquest fi, serà obligatori acreditar tots els extrems concurrents que segons el parer de la Comissió Paritària siguin precisos per comprovar la situació de necessitat.

Les ajudes es concediran amb les condicions de devolució i garanties que en cada cas s'exigeixin, ateses les circumstàncies, podent ser requerit el fiançament de tot o part del deute per altres treballadors que voluntàriament s'hi presten en la forma que es disposi.

Les ajudes concedides es fixaran per escrit, deixant constància en aquest de tots els extrems a què es fa referència en aquest article. El document haurà de portar la firma del representant de l'empresa, del treballador al qual es concedeix l'ajuda, dels fidiors i del Comitè d'Empresa.

2) Com a cas especialment qualificat de necessitat es considerarà la situació de les treballadores víctimes de violència domèstica o de gènere. En aquests supòsits s'aplicaran en la mesura del possible les mesures d'adaptació de jornada i temps de treball previstos a l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, garantint-se la confidencialitat que protegeixi la intimitat de les persones.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 41.- APARCAMENT DE BICICLETES

L'empresa habilitarà un espai per tal que els treballadors puguin aparcar-hi les bicicletes que utilitzin per arribar al centre de treball.

CAPÍTOL VII

PLA DE PENSIONS

Article 42.- REGULACIÓ

L'empresa millorarà les prestacions obligatòries de la Seguretat Social, mantenint un Pla de Pensions del sistema d'ocupació, que protegeixi a tot el personal que tingui una antiguitat mínima d'un any a l'empresa.

El reglament del Pla de Pensions regularà els drets i obligacions del promotor, partícips i beneficiaris.

L'aportació del promotor duran el primer any de vigència de aquest Conveni serà de 1,525 % del salari base anual corresponen a cada treballador.

Annex

SALARI BASE ANY 2011

Grup	Nivell	Import en EUR
1	A	2.021,20
1	B	1.819,20
1	C	1.714,10
2	A	1.641,40
2	B	1.539,20
2	C	1.474,30
3	A	1.393,30
3	B	1.360,90
3	C	1.328,60
4	A	1.304,30

Barcelona, 1 d'agost de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès