

Dimarts, 28 de maig de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 24 d'abril de 2013, 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, SA) per als anys 2013-2015 (codi conveni núm. 08010141011998)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, (abans: Inma, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de març de 2013, 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 l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, (abans: Inma, SA) per als anys 2013-2015 (codi conveni núm. 08010141011998) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAJESTIC HOTEL SPA, SL, PARA LOS AÑOS 2013-2015

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 2013 y se mantendrán en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2015, a excepción de aquellas cláusulas para las que expresamente se pacte una duración diferente. Consecuentemente, después de su entrada en vigor las normas contenidas en anteriores convenios colectivos quedarán automáticamente derogadas.

Artículo 4. Integración normativa

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

- Del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería publicado en el BOE nº 237, de 30 de septiembre de 2010:

Todos sus capítulos

- Del Convenio colectivo de hostelería de Cataluña para el periodo 2012-2013:

Cap. 6: Ingresos, Periodo de prueba, ceses: todo

Cap. 7: Contratación: todo

Cap.10: Previsión Social: solo art. 46 "Seguro de accidentes"

Cap.11: Seguridad e Higiene: todo

Cap.12: Derechos sindicales: todo

Cap.14: Normalización lingüística: todo

Artículo 5. Forma y condiciones de denuncia del convenio

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

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

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

Artículo 6. Comisión paritaria

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

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

1. Entender de los asuntos derivados de la interpretación de este convenio y de la aplicación de normas legales de carácter laboral a fin de llegar a un acuerdo, proponiendo a las partes negociadoras la solución arbitral en caso de discrepancia que impida la resolución pactada.

2. Estudiar los cambios a introducir en próximos convenios para mejorar el contenido del actual, o proponer a la Comisión Negociadora las cláusulas que estime deban aprobarse, anularse o modificarse del Convenio sin esperar la fecha de su vencimiento.

3. Negociar la actualización de los Grupos Profesionales y la pertenencia de los trabajadores a los mismos.

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

Artículo 7. Consejo social

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

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

En su seno se debatirán todos los asuntos que sus componentes consideren de interés en materia social, funcionamiento y operativa de los Departamentos de la empresa y organización.

Se reunirá como mínimo una vez cada semestre y siempre que lo decida el director general.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Artículo 8. Procedimientos para solventar las discrepancias

Los desacuerdos y discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación de una norma laboral se dilucidarán por medio de negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

De no obtenerse un arreglo la Comisión Paritaria propondrá a las partes negociadoras de este Convenio una solución mediada o arbitral, seleccionando la persona o personas (incluidos órganos o instituciones públicas) que intervengan en la misma.

El arbitraje requerirá el sometimiento expreso y por escrito de cada parte al resultado del mismo.

De no ser posible tampoco la solución voluntaria por medio de terceros, quedará abierta la vía judicial.

Artículo 9. Indivisibilidad del convenio

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

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas

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

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

Artículo 11. Absorción y compensación

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

CAPÍTULO II

Fundamentos de política social

Artículo 12. Integración de los principios de política social

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

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

Artículo 13. Principio de igualdad

Se respetará el principio de igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, lengua, procedencia, discapacidad, orientación sexual,

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

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 14. 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 15. 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 celeridad.

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 16. Fundamento económico de la empresa

Todos los principios y derechos sociales contemplados en este Convenio colectivo tienen como presupuesto la esencial naturaleza mercantil de la empresa que les sirve de soporte. Es por ello por lo que tanto el empresario como 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 y eficacia para garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo y el beneficio empresarial.

El poder de dirección empresarial, dentro de los parámetros legalmente establecidos, es una potestad jurídica que se extiende a la fijación de objetivos, la organización de los medios materiales y humanos disponibles y a las decisiones acordes con la finalidad económica a la que sirven. En este sentido 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.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 17. Áreas funcionales - Grupos profesionales

- 1) Conforman las Áreas funcionales el conjunto de ocupaciones profesionales homogéneas, unificadas organizativamente, que integran los distintos servicios de la empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Las Áreas funcionales son:

Recepción - Conserjería
Pisos - Lavandería - Limpieza
Comedor - Bar - Servicios de habitaciones
Cocina - Economato
Mantenimiento
Spa
Servicios generales

2) En función de su categoría laboral los trabajadores se distribuyen en los siguientes grupos profesionales:

- I. Jefes de Departamento
- II. Mandos intermedios
- III. Especialistas
- IV. Oficiales

En el Anexo de este Convenio colectivo se integran las distintas categorías laborales actualmente existentes dentro de los Grupos Profesionales señalados.

En el orden dispuesto quienes se hallen en los niveles superiores de la relación tienen capacidad para dirigir el trabajo de los que le siguen, pudiendo dar instrucciones respecto a prioridades o modo de efectuar la prestación del servicio que deberán ser cumplidas.

3) El contenido general de la prestación laboral de cada trabajador vendrá definido por la pertenencia del mismo a un Área funcional determinada y lo dispuesto para las categorías laborales en el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería publicado en el BOE de 30 de septiembre de 2010, o norma que lo sustituya.

4) Se entenderá siempre que el trabajador realiza la prestación de servicios de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes para el desempeño del puesto, manteniendo siempre una actitud de iniciativa, activa y cooperadora.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 18. Salario base

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

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

El importe del salario base para el año 2013 será el señalado en el Convenio colectivo de hostelería de Cataluña para este año. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del mismo tuvieran un salario base superior a éste mantendrán el mismo, incrementado en un 0,60%. En función de la evolución de la situación económica y de la competitividad se estudiará en el futuro la forma de unificar los actuales salarios base en relación a la categoría/grupo profesional. El salario base tiene carácter inabsorbible.

El salario base superior al establecido en el Convenio colectivo de hostelería de Cataluña en las categorías de camareras de pisos y mozos de habitaciones, integra en su cuantía, hasta su total compensación, el complemento previsto para dichas categorías por el mencionado Convenio. De lo contrario percibirán un importe adicional de 36,52 EUR/mensuales.

Para los años sucesivos de vigencia de este Convenio de empresa el salario base se incrementará en el mismo porcentaje en que lo haga el Convenio de hostelería de Cataluña.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Artículo 19. Complemento individual

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

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

Artículo 20. Complemento por horas extras

Son horas extras las convenidas como tal, por escrito, entre la dirección y los trabajadores para realizar servicios específicos que incrementen la jornada ordinaria diaria, semanal o mensual de los trabajadores y cuyo objeto deberá ser identificado individualmente en el escrito en el que se acuerden.

El escrito en que se reconozcan determinará si las horas extras 1) serán compensadas por períodos de descanso en otra fecha, incrementados con un 20 % del tiempo empleado en hacerlas, que disminuirá en todo caso el resto pendiente de la jornada de trabajo anual o, 2) tendrán una retribución específica, consistente en un complemento de igual porcentaje sobre el salario-hora ordinario. La base de cálculo se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario bruto anual (.)

Jornada anual (:)

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

(:) Artículo 30 del presente Convenio Colectivo de empresa.

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

Artículo 21. Complemento por nocturnidad

El periodo de tiempo trabajado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá una retribución específica, consistente en un complemento del 23 % sobre el salario-hora ordinario. La base de cálculo se efectuará de acuerdo con la siguiente formula.

Salario bruto anual (.)

Jornada anual (:)

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

(:) Artículo 30 del presente Convenio colectivo de empresa.

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

Artículo 22. Complemento por festividad

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

Salario bruto anual (.)

Jornada anual (:)

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

(:) Artículo 30 del presente Convenio Colectivo de empresa.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Artículo 23. Complemento especial

En caso en que la empresa deba compensar prestaciones especiales de los trabajadores que acarreen para éstos condiciones más molestas, onerosas, penosas, o peligrosas que las ordinariamente exigibles, o que en todo caso supongan una colaboración más gravosa que lo habitual, pactará por escrito la forma de la misma, que podrá ser:

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

Artículo 24. Complemento en supuesto de incapacidad temporal

En situación de incapacidad temporal los trabajadores tendrán derecho a un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar las cantidades siguientes:

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

Durante toda la baja: 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.

Artículo 25. Complemento de transporte y vestuario

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

2. Forman parte del uniforme, suministrado por la empresa, las prendas exteriores o "a la vista", como trajes, chaquetas, pantalones, faldas, abrigos y batas, así como las camisas y blusas blancas de los Departamentos en los que se exija su uso. En cuanto a los complementos no aportados por la empresa (zapatos, medias, etc.), ésta podrá excluir el uso de aquellos que no se ajusten a la estética de las prendas del uniforme.

El complemento de vestuario compensará la aportación de los trabajadores a la uniformidad por las prendas no suministradas por la empresa y la limpieza de las mismas y de las camisas y blusas que utilicen. Su cuantía será de 8,25 EUR al mes, revisándose anualmente su importe en función del IPC real estatal alcanzado el año anterior.

Artículo 26. Salario en situación de permisos retribuidos, descanso semanal, licencias, vacaciones u otros supuestos

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

Artículo 27. Salario en especie

Los trabajadores, cuando se hallen realizando el descanso previsto en el artículo 28 de este Convenio, según sea la jornada continuada o partida, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa, la manutención correspondiente a la comida o cena. Así mismo, tendrán derecho al desayuno inmediatamente antes de comenzar su jornada de trabajo, o inmediatamente después de finalizada ésta.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

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 28. 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 29. 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 prorrato 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.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 30. Jornada

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo la jornada laboral anual será de 1.791 horas. En todo caso la jornada anual se entenderá siempre de trabajo efectivo.

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. En este supuesto el trabajador no podrá abandonar el centro de trabajo.

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

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Artículo 31. 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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior respecto a la distribución irregular de jornada. No obstante lo anterior, no se efectuarán cambios en la distribución irregular de jornada que afecten al descanso semanal en sábado y domingo cuando el trabajador lo disfrute una sola vez al mes.

Artículo 32. Vacaciones

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

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. En todo caso se cumplirá lo ordenado en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. 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 fiestas no recuperables, las vacaciones, etc. No obstante lo anterior, se respetará siempre lo previsto en el artículo 30 de este Convenio colectivo respecto a la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 34. Fiestas no recuperables

El trabajador tendrá derecho a descansar las fiestas oficiales no recuperables, o los días que en igual número disfrute en su compensación cuando deba trabajarlas. En tal caso tendrá derecho a percibir el complemento por festividad previsto en el artículo 20 de este Convenio Colectivo. Sin embargo, cuando le corresponda trabajar un día oficial de fiesta no recuperable y se halle de baja por incapacidad temporal no se compensará con otro de descanso.

En todo caso los días de compensación de las fiestas no recuperables deberán haberse disfrutado antes del día 15 del mes de enero siguiente al del año al que correspondan, en otro caso se perderán.

Artículo 35. Días de asuntos propios

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso retribuido sin que se requiera justificación, pero deberá comunicar por escrito su decisión con una antelación mínima de 7 días. Solamente podrá disfrutar de este descanso una persona por día y Sección o Departamento. Estos días de descanso disminuirán las horas de jornada anual de trabajo efectivo establecidas en el artículo 30 de este Convenio colectivo.

Artículo 36. Licencias

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

1. Por matrimonio o unión de hecho: 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 su disfrute.

2. Por nacimiento de hijo o adopción: 5 días naturales, pudiéndose disfrutar a continuación de algunos de los días de vacaciones.

3. Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

4. Por fallecimiento, enfermedad o intervención quirúrgica graves:

- del cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres propios: 5 días naturales.
- de hermanos: 3 días naturales.
- de padres, hermanos e hijos políticos: 2 días naturales.
- del resto de familiares por consanguinidad, o afinidad hasta el segundo grado, incluidos en éstos los consanguíneos del compañero de hecho: 1 día natural.

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

Por el mismo episodio médico o quirúrgico, identificado por el mantenimiento del diagnóstico médico, solo se tendrá derecho al disfrute de esta licencia, si han transcurrido seis meses desde la última ocasión en que se haya disfrutado. Si tras el nacimiento de hijo o enfermedad grave de pariente, ocurriese el fallecimiento de aquel por el que se hubiese obtenido la licencia, se tendrá derecho a la que corresponda cualquiera que fuese el tiempo transcurrido entre ambas.

En caso de intervención quirúrgica ambulatoria de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario por prescripción facultativa, se tendrá derecho a 3 días naturales.

En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona pero dentro de Cataluña se añadirá 1 día más; si al resto de España o Andorra 2 días más; si a otro lugar del extranjero 3 días más. Los días de más del desplazamiento serán naturales y se 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.

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 lactancia de hijo menor de doce meses: Los trabajadores tendrán derecho al descanso previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Por indisposición imprevisible: 12 horas anuales de dispensa del trabajo, cuando necesite recibir asistencia médica.

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

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

Artículo 37. Conciliación de la vida personal y laboral

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

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

CAPÍTULO VI

Seguridad, salud y bienestar social

Artículo 38. Salud medioambiental

A fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores la empresa se compromete a:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

- 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 39. Enfermería y 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 40. Sala de descanso

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

Artículo 41. Seguro de accidentes

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

CAPÍTULO VII

Otras mejoras sociales

Artículo 42. 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 43. 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.

Artículo 44. 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Artículo 45. 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. No afectará a esta cantidad el hecho de que ambos padres trabajen en la empresa. La solicitud deberá realizarse dentro del plazo del año desde el nacimiento.

Artículo 46. 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 47. Aparcamiento de bicicletas

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

CAPÍTULO VIII

Plan de pensiones

Artículo 48. Regulación

La empresa mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, mediante 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 mensual del promotor al Plan de Pensiones durante la vigencia de este Convenio será el 1,60 % del salario base correspondiente a cada trabajador.

Disposición final

Extinción o suspensión de la relación laboral en la empresa

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición final 5^a del Real decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, en relación con la Disposición final 12^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, respecto a la aplicación de la regulación legal anterior a la entrada en vigor de citada Ley a la pensión de jubilación de los trabajadores que causen derecho a ella hallándose de alta en la empresa, o procediendo de la situación de incapacidad o desempleo tras su relación laboral con la misma, las partes firmantes de este Convenio colectivo de trabajo acuerdan acogerse a lo dispuesto en ambas normas legales, por lo que presentaran ante la Dirección Provincial en Barcelona del Instituto Nacional de la Seguridad Social una copia del mismo a efectos de su registro con anterioridad al 15 de abril de 2013.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

ANEXO

INTEGRACIÓN DE LAS CATEGORÍAS LABORALES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

RECEPCIÓN - CONSERJERÍA

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de Recepción - Conserjería	Jefe de departamento
2º Jefe de Recepción - Conserjería	Mando intermedio
Recepcionista - Conserje	Especialista
Auxiliar Recepción - Conserjería	Oficial
Telefonista	Oficial

PISOS - LAVANDERÍA - LIMPIEZA

Categoría laboral	Grupo profesional
Encargada general	Jefe de departamento
Encargada sección	Mando intermedio
Camarera de pisos	Especialista
Auxiliar pisos - limpieza	Oficial

COMEDOR - BAR - SERVICIOS DE HABITACIONES

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de Restauración	Jefe de departamento
Jefe de restaurante	Mando intermedio
2º Jefe de restaurante	Mando intermedio
Jefe de sector	Mando intermedio
Camarero de 1ª	Especialista
Camarero	Especialista
Ayudante de camarero	Oficial

COCINA - ECONOMATO

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de cocina	Jefe de departamento
2º Jefe de cocina	Mando intermedio
Jefe de partida	Mando intermedio
Encargado de economato	Mando intermedio
Cocinero de 1ª	Especialista
Cocinero	Especialista
Repostero	Especialista
Administrativo de 1ª	Oficial
Auxiliar de cocina	Oficial
Ayudante de economato	Oficial

MANTENIMIENTO

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de mantenimiento	Jefe de departamento
Encargado	Mando intermedio
Especialista en mantenimiento	Especialista
Ayudante administrativo	Oficial

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

SPA

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de wellness	Jefe de departamento
Encargada sección	Mando intermedio
Especialista de servicio	Especialista
Ayudante de recepción	Oficial

SERVICIOS GENERALES

Categoría laboral	Grupo profesional
Jefe de RRHH	Jefe de departamento
Jefe comercial	Jefe de departamento
Comercial de 1ª	Especialista
Administrativa de 1ª	Especialista

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MAJESTIC HOTEL SPA, SL, PER ALS ANYS 2013-2015

CAPÍTOL I

Clàusules generals

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu de treball és l'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 2013 i es mantindran en vigor fins al 31 de desembre de l'any 2015, a excepció d'aquelles clàusules per a les que expressament es pacti una durada diferent. En conseqüència, a partir de la seva entrada en vigor, les normes contingudes en anteriors convenis col·lectius quedaran automàticament derogades.

Article 4. Integració normativa

Sense perjudici del que disposa l'article 84 de l'Estatut dels treballadors respecte a la concorrència de convenis, les matèries regulades en el present Conveni col·lectiu de treball seran d'aplicació preferent respecte a qualssevol altre norma paccionada amb independència de quin sigui el seu àmbit territorial, funcional o personal. Per tant, en tant en quant no siguin contradictòries amb el que es disposa en el mateix, es declaren expressament en vigor:

Del IV Acord laboral d'àmbit estatal pel sector d'hoteleria publicat en el BOE. núm. 237, de 30 de setembre de 2010.

Tots els seus capítols:

- Del Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya pel període 2012-2013:

Cap. 6: Ingressos, període de prova, cessaments: tot

Cap. 7: Contractació: tot

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Cap. 10: Previsió Social: només art. 46 "Assegurança d'accidents"

Cap. 11: Seguretat i Higiene: tot

Cap. 12: Drets sindicals: tot

Cap. 14: Normalització lingüística: tot

Article 5. Forma i condicions de denúncia del conveni

Des de tres mesos abans i fins la data del seu venciment, el present Conveni podrà ésser denunciat per qualsevol de les parts mitjançant un escrit dirigit a l'altra, alhora que es proposarà, en el seu cas, les matèries que seran objecte de nova negociació.

En el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit s'iniciarán les reunions de la Comissió Negociadora del nou Conveni.

De no efectuar-se la denúncia o durant la negociació d'un nou Conveni, les clàusules normatives del que resulti vençut es prorrogaran tàcita i automàticament durant un (1) any. Transcorregut aquest període sense que s'hagi arribat a un acord sobre un nou Conveni, aquell perdrà la seva vigència i s'aplicarà el Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de Catalunya.

Article 6. Comissió paritària

Estarà composta per sis (6) membres, tres per part de la Direcció i altres tres per part del 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 comesa serà:

1. Entendre dels assumptes derivats de la interpretació d'aquest conveni i de l'aplicació de les normes legals de caràcter laboral a fi d'arribar a un acord, proposant a les parts negociadores la solució arbitral en cas de discrepància que impedeixi la resolució pactada.
2. Estudiar els canvis que cal introduir en pròxims convenis per millorar el contingut del actual, o proposar a la Comissió Negociadora les clàusules que estimi hagin de ser aprovades, anul·lades o modificades del Conveni sense esperar la data del seu venciment.
3. Negociar l'actualització dels Grups Professionals i la pertinença dels treballadors en aquells.

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

Article 7. Consell social

És l'organisme d'assessorament de la Direcció General de l'empresa en matèria d'assumptes socials.

Serà presidit pel director general i format per quatre (4) membres a més d'aquell, dos escollits pel Comitè d'Empresa i dos per la direcció.

En el seu si es debatran tots els assumptes que llur components considerin d'interès en matèria social, funcionament i operativa dels departaments de l'empresa i la seva organització.

Es reunirà com a mínim una vegada cada semestre i sempre que ho decideixi el director general.

Article 8. Procediments per a resoldre les discrepàncies

Els desacords i discrepàncies que es produixin en la interpretació o aplicació d'una norma laboral es dilucidaran per mitjà de negociació en el si de la Comissió Paritària.

De no arribar a un consens la Comissió Paritària proposarà a les parts negociadores d'aquest Conveni una solució mediada o arbitral, seleccionant la persona o persones (inclosos ens o institucions públiques) que intervinguin en la mateixa.

L'arbitratge requerirà la submissió expressa i per escrit de cada part al resultat del mateix.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

De no ser possible tampoc la solució voluntària por mitjà de tercers, quedarà oberta la via judicial.

Article 9. 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. Si per sentència judicial o resolució de l'Autoritat Laboral ferme, es declarés la nul·litat d'una o més clàusules, les parts negociadores resoldran el que sigui més procedent sobre la matèria o matèries regulades en les clàusules anul·lades. Si en el termini de sis (6) mesos des de la declaració de nul·litat no s'arribés a un acord sobre la seva regulació, el present Conveni col·lectiu quedarà automàticament extingit i s'iniciarán les negociacions para acordar un altre que el substitueixi, aplicant-se en aquest cas el que es preveu en el paràgraf tercer de l'article 5.

Article 10. Condicions més beneficioses

Totes les condicions consensuades en aquest conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa tots els drets individuals atorgats amb anterioritat per acords col·lectius o atorgats individualment per contracte de treball, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Tanmateix qualsevol millora introduïda posteriorment per norma legal o convencional que sigui d'obligada aplicació, haurà d'incorporar-se immediatament al contracte de treball.

Article 11. Absorció i compensació

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

CAPÍTOL II

Fonaments de política social

Article 12. 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 jurídics i ètics, benestar i seguretat en el treball) en consonància amb la definició d'empresa com un ens moral format per persones integrades en una causa comuna per a 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 vetllar per a la seva integració real en la vida de l'empresa.

Article 13. 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.

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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Article 14. 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 15. 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 la màxima celeritat.

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 16. 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

Classificació professional

Article 17. Àrees funcionals - Grups professionals

1. Conformen les Àrees funcionals el conjunt d'ocupacions professionals homogènies, unificades organitzativament, que integren els diferents serveis de l'empresa.

Les Àrees funcionals són:

- Recepció - Consergeria
- Pisos - Bugaderia - Neteja
- Menjador - Bar - Serveis d'habitacions
- Cuina - Economat
- Manteniment
- Spa
- Serveis generals

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

2. En funció de la seva categoria laboral els treballadors es distribueixen en els següents Grups professionals:

- I. Caps de Departament
- II. Comandaments intermedis
- III. Especialistes
- IV. Oficials

En l'Annex d'aquest Conveni col·lectiu s'integren les diferents categories laborals actualment existents dins dels Grups Professionals senyalats.

En l'ordre disposat els qui es trobin en els nivells superiors de la relació tenen capacitat per a dirigir el treball dels que el segueixen, i poden donar instruccions respecte a prioritats o maneres de realitzar la prestació del servei que hauran de ser acatades.

3. El contingut general de la prestació laboral de cada treballador vindrà definida per la pertinença del mateix a una Àrea funcional determinada i allò previst per a les categories laborals en el IV Acord laboral d'àmbit estatal pel sector d'hoteleria publicat en el BOE de 30 de setembre de 2010 o norma que el substitueixi.

4. S'entindrà sempre que el treballador realitza la prestació de serveis de manera qualificada i responsable, amb coneixements i capacitat suficients per a l'exercici del lloc de treball, mantenint sempre una actitud de iniciativa, activa i cooperadora.

CAPÍTOL IV

Condicions econòmiques

Article 18. Salari base

És salari base el que s'estableix en aquest Conveni per unitat de temps pel puntual compliment per part del treballador de la seva jornada ordinària de treball, sense concórrer cap altra causa que agreugi les condicions de prestació dels seus serveis per a la seva determinació.

El salari base es referirà al període d'un mes, i es rebrà puntualment l'últim dia del mateix, si fos laborable, o si no ho fos, l'immediat anterior.

L'import del salari base per l'any 2013 serà el senyalat en el Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya para enguany. Els treballadors que a la data d'entrada en vigor del mateix percebessin un salari base superior a aquest mantindran el mateix, incrementat en un 0,60 %. En funció de l'evolució de la situació econòmica i de la competitivitat s'estudiarà en el futur la forma d'unificar els actuals salaris base en relació a la categoria/grup professional. El salari base té caràcter inabsorbible.

El salari base superior al fixat en el Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya en les categories de cambreres de pisos y mossos d'habitacions, integra en la seva quantia, fins a la seva total compensació, el complement previst per les esmentades categories pel dit Conveni. En cas contrari percebren un import addicional de 36,52 EUR/mensuals.

Pels anys successius de vigència d'aquest Conveni d'empresa el salari base s'incrementarà en el mateix percentatge en que ho faci el Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya.

Article 19. Complement individual

És complement individual la diferència existent entre el salari real, efectivament percebut per cada treballador, i el salari base més la resta de complements retributius, que li corresponguin de conformitat amb el que ha estat establert en aquest Conveni. És salari per unitat de temps pel seu puntual compliment per part del treballador de la jornada ordinària de treball, sense que concorri 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Article 20. Complement per hores extres

Son hores extres les convingudes como a tal, per escrit, entre la direcció i els treballadors, per a realitzar serveis específics que incrementin la jornada ordinària diària, setmanal o mensual dels treballadors i que llur objectiu haurà de quedar identificat individualment en l'escrit en el que s'acordin.

L'escrit que les acordi determinarà si les hores extres 1) seran compensades por períodes de descans en una altre data, incrementats amb un 20 % del temps emprat en fer-les, que disminuirà en tot cas el resta pendent de la jornada de treball anual o, 2) tindran una retribució específica, consistent en un complemento d'igual percentatge sobre el salari-hora ordinari. La base de càlcul es farà d'acord amb la següent fórmula:

Salari Brut Anual (.)

Jornada anual (:)

- (.) Sense salari en espècie, ni pla de pensions.
- (:) Article 30 del present Conveni col·lectiu d'empresa.

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

Article 21. Complement per nocturnitat

El període de temps treballat entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindrà una retribució específica, consistent en un complement del 23 % sobre el salari-hora ordinari. La base del càlcul es farà d'acord amb la següent formula:

Salari brut anual (.)

Jornada anual (:)

- (.) Sense salari en espècie, ni pla de pensiones.
- (:) Article 30 del present Conveni Col·lectiu d'empresa.

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

Article 22. Complement per festivitat

El temps treballat entre les 0 i les 24 hores de diumenge o dia festiu no recuperable es retribuirà amb un complement del 11 % sobre el salari-hora ordinari. La base del càlcul es farà d'acord amb la següent formula:

Salari brut anual (.)

Jornada anual (:)

- (.) Sense salari en espècie, ni pla de pensions.
- (:) Article 30 del present Conveni col·lectiu d'empresa.

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

Article 23. Complement especial

En el supòsit que l'empresa hagués de compensar prestacions especials dels treballadors que comportin per aquests condicions més molests, oneroses, penoses, o perilloses que les ordinàriament exigibles, o que en tot cas suposin una col·laboració amb més greuge del que és habitual, pactarà per escrit la forma de la mateixa, que podrà ser:

- 1) mitjançant descans addicional en determinades dates, que disminuirà en tot cas el resta pendent de la jornada de treball anual o,
- 2) mitjançant retribució econòmica, el import de la qual, durada i demés condicions hauran de constar per escrit.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Article 24. Complement en supòsit de incapacitat temporal

En situació de incapacitat temporal els treballadors tindran dret a un complement a càrrec de l'empresa fins arribar a les quantitats 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 el import promig diari dels complements de nocturnitat i festivitat dels tres últims mesos, a percebre des del primer dia.

2. En accident o malaltia comú:

- Del 1 al 15 dia de baixa: les estableties per la Llei.

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

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

Article 25. Complement de transport i vestuari

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

2) Formen part de l'uniforme, proveït per l'empresa, les peces de roba exteriors o "a la vista", como vestits, jaquetes, pantalons, faldilles, abrics i bates, així com les camises i bruses blanques del Departaments en els que s'exigeixi el seu ús. Respecta les complements no aportats per l'empresa (sabates, mitges etc.), aquesta podrà excloure l'ús d'aquells que no s'ajustin a l'estètica de les peces de l'uniforme.

El complement de vestuari compensarà l'aportació dels treballadors a la uniformitat per les peces de roba no aportades per l'empresa i la neteja de les mateixes, i de les camises i bruses que utilitzin. La seva quantia serà de 8,25 EUR al mes, essent objecte de revisió anualment en funció del IPC real estatal de l'any anterior.

Article 26. Salari en cas de permisos retribuïts, descans setmanal, llicències, vacances o altres situacions

En totes les situacions en què hagin de pagar-se salaris, sense que hi hagi obligació de treballar (excepte en situació de incapacitat temporal) es retribuirà amb el salari ordinari a temps, es a dir, prenent com a base el salari brut mensual ordinari, sense que computin els complements de nocturnitat, festivitat, hores extres o qualsevol altre que suposi una contraprestació per al treballador que agreugi les condicions de prestació del servei, tals com treballar en festius, de nit, o amb major onerositat, penositat, responsabilitat, etc.

Article 27. Salari en espècie

Els treballadors, mentre es trobin realitzant el descans previst en l'article 28 d'aquest Conveni, segons sigui la jornada continuada o partida, tindran dret a rebre amb càrrec a l'empresa, la manutenció corresponent al dinar o sopar. Igualment, tindran dret a l'esmorzar immediatament abans de començar la seva jornada de treball, o immediatament una vegada finalitzada aquesta.

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'hoteleria de Catalunya.

Article 28. Pagues extres

L'empresa abonarà als treballadors dues (2) 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

Dimarts, 28 de maig de 2013

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 29. 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 juntament a la liquidació i en funció dels anys que hagi treballat en aquella, una compensació econòmica consistent en:

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 càclul 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 correspondrà 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 V

Temps de treball

Article 30. Jornada

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu la jornada laboral anual serà de 1.791 hores. En tot cas la jornada anual s'entindrà sempre de treball efectiu.

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 a tots els efectes com temps de treball efectiu dins de la jornada. En aquest supòsit el treballador no podrà abandonar el centre de treball.

Serà partida la prestació de serveis que s'interrompi per un descans mínim d'una hora, que no es considerarà com de treball. En cap cas el tram més gran de prestació de serveis no podrà superar les sis (6) hores.

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la Llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc (5) dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

Article 31. Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos (2) dies sense interrupció que haurà de coincidir com a mínim una vegada al mes en dissabte i diumenge, sense perjudici del que s'ha previst en l'article anterior respecte a la distribució irregular de jornada. No obstant, no es faran canvis en la distribució irregular de jornada que afectin al descans setmanal en dissabte quan el treballador el gaudeixi una sola vegada al mes.

Article 32. Vacances

Els treballadors tindran dret a trenta (30) dies naturals de vacances anuals, o a la seva part proporcional si porten menys d'un any a l'empresa, que es fixarà de comú acord entre empresari i treballador.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

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

En tot cas es complirà el prescrit en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 33. 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.

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 festes no recuperables, les vacances, etc. No obstant, es respectarà sempre allò previst en l'article 30 d'aquest Conveni col·lectiu respecte a la distribució irregular de la jornada de treball.

Article 34. Festes no recuperables

El treballador tindrà dret a descansar les festes oficials no recuperables, o els dies que en igual número gaudeixi en compensació quan hagi de treballar-les. En tal cas tindrà dret a percebre el complement per festivitat previst en l'article 20 d'aquest Conveni col·lectiu. No obstant, quan li correspongui treballar un dia oficial de festa no recuperable i es trobi de baixa per incapacitat temporal no es compensarà amb un altre descans.

En tot cas els dies de compensació de les festes no recuperables s'hauran d'haver gaudit abans del dia 15 del mes de gener següent al de l'any al que corresponguin, d'altra manera es perdran.

Article 35. Dies d'assumptes propis

El treballador tindrà el dret de gaudir de dos (2) dies de descans retribuït sense que se li requereixi cap justificació, però ho haurà de comunicar per escrit amb un preavís mínim de set (7) dies. Tan sols podrà gaudir d'aquest descans una persona per dia i secció o departament. Aquests dies de descans reduiran les hores de jornada anual de treball efectiu establertes en l'article 30 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 36. Llicències

Els treballadors, amb preavís i justificació posterior, podran faltar al treball amb dret a remuneració en els casos que es detallen. El dia d'inici de la llicència coincidrà amb el del fet causant o, en tot cas, el següent, continuant la resta de dies sense solució de continuïtat. Si hagués d'absentar-se del treball sense acabar la jornada per causa d'un succès que atorgui dret a llicència, recuperarà en un altre dia les hores pendent que deixés de realitzar.

1. Per matrimoni o unió de fet: 17 dies naturals. Es concedirà aquesta llicència tan sols una vegada cada cinc anys. En els casos d'unió de fet s'exigirà certificat acreditatiu d'una convivència anterior a la data de llicència de mínim 6 mesos. Si el fet causant es produix en vacances, la llicència se podrà addicionar a aquelles prorrogant els dies de llicència..

2. Per naixement de fill o adopció: 5 dies naturals, que podran ser gaudits a continuació d'alguns dels dies de vacances.

3. Per naixement de né: 1 dia natural.

4. Per defunció, malaltia o intervenció quirúrgica greus:

- del cònjuge, parella de fet, fills o pares propis: 5 dies naturals.

- de germans: 3 dies naturals.

- de pares, germans i fills polítics: 2 dies naturals.

- De la resta de familiars per consanguinitat, o afinitat fins el segon grau, inclosos en aquests els consanguinis de la parella de fet: 1 dia natural.

La gravetat de la malaltia o intervenció quirúrgica haurà de constar en, o ser deduïda per, algun dels mitjans de prova admesos en Dret. No obstant, l'ingrés a Clínica o Hospital durant dos nits seguides, serà considerat com a malaltia o intervenció quirúrgica greu.

Pel mateix quadre mèdic o quirúrgic, identificat pel manteniment del diagnòstic mèdic, només es tindrà dret a gaudir d'aquesta llicència, si han transcorregut sis (6) mesos des de la última ocasió en que s'hagi gaudit. Si després del

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

naixement de fill o malaltia greu de parent, es produís la mort d'aquell pel que s'hagués obtingut la llicència, es tindrà dret a la que li correspongui qualssevol que fos el temps transcorregut entre ambdues.

En cas d'intervenció quirúrgica ambulatòria de familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat que requereixi repòs domiciliari per prescripció facultativa, es podrà gaudir de 3 dies naturals de llicència.

En cas de desplaçament fora de la província de Barcelona però dins de Catalunya s'afegirà 1 dia més; si és a la resta de l'Estat Espanyol o Andorra 2 dies més; si és a un altre lloc de l'estrange 3 dies més. Els dies de més del desplaçament seran naturals i es situaran al inici i final del període de la llicència per meitats, de forma que si coincideixen amb el descans setmanal del treballador o amb festiu quedaran absorbits.

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

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

7. Per lactància de fill menor de dotze mesos: Els treballadors tindran dret al descans previst a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

8. Per indisposició imprevisible: 12 hores anuals de dispensa del treball, quan necessiti rebre assistència mèdica.

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

10. Per a la resta de supòsits previstos en l'Estatut dels treballadors no contemplats en els números anteriors: el temps fixat en dita normativa.

Article 37. Conciliació de la vida personal i laboral

Als efectes d'establir criteris per la concreció horària de la reducció de jornada que refereix l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció donada pel següent apartat 37.6 a tria del treballador "dins de la seva jornada ordinària", s'entindrà per "jornada ordinària" la que vingués realitzant el treballador amb anterioritat a la reducció que pretengui. Conseqüentment la reducció de la seva jornada es farà disminuint les hores de treball en l'horari i torn en el que vingués treballant anteriorment.

Si un treballador portés realitzant la prestació de serveis en més d'un torn, podrà reduir la seva jornada en un o més d'ells fins esgotar el temps de prestació de serveis en el mateix. En aquest cas no podrà acumular més hores en el torn o torns en que estigui treballant.

CAPÍTOL VI

Seguretat, salut i benestar social

Article 38. 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, faran 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 en el treball.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

Article 39. Infermeria i 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.

Article 40. Sala de descans

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

Article 41. Assegurança d'accidents

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

CAPÍTOL VII

Altres millores socials

Article 42. 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 (5) anys de la que s'ha gaudit anteriorment.

Article 43. Excedència voluntària per malaltia 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 avís a l'empresa amb tres (3) dies d'antelació. Aquesta excedència sols podrà ser utilitzada en ocasions successives si han transcorregut més de cinc (5) anys de la que s'ha gaudit anteriorment.

Article 44. 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 45. 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 nou mil EUR (9.000 EUR). No afectarà a la dita quantitat el fet que els dos pares treballin a l'empresa. La sol·licitud haurà de fer-se dins del termini de l'any des del naixement.

Article 46. 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 una fiança de tot o part del deute per altres treballadors que voluntàriament s'hi presten en la forma que es disposi.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

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 fiadors 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.

Article 47. 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 VIII

Pla de pensions

Article 48. Regulació

L'empresa millorarà les prestacions obligatòries de la Seguretat Social, mitjançant 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 mensual del promotor al Pla de Pensions durant la vigència d'aquest Conveni serà del 1,60 % del salari base corresponent a cada treballador.

Disposició final

Extinció o suspensió de la relació laboral en la empresa

Als efectes de donar compliment a les previsions de la Disposició final 5a del Real decret-llei 5/2013, de 15 de març, en relació amb la Disposició final 12a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, respecte a l'aplicació de la regulació legal anterior a l'entrada en vigor de dita Llei a la pensió de jubilació dels treballadors que en tinguin dret estant en situació d'alta a l'empresa, o procedint de la situació d'incapacitat o atur després de la seva relació laboral amb la mateixa, les parts firmant d'aquest Conveni col·lectiu de treball acorden acollir-se a les disposicions d'ambdues normes legals, per això presentaran davant la Direcció Provincial de Barcelona de l'Institut Nacional de la Seguretat Social una còpia del mateix a efectes del seu registre amb anterioritat al 15 d'abril de 2013.

ANNEX

INTEGRACIÓ DE LES CATEGORIES LABORALS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

RECEPCIÓ - CONSERGERIA

Categoría laboral	Grup professional
Cap de Recepció - Consergeria	Cap de Departament
2º Cap de Recepció - Consergeria	Comandament intermedi
Repcionista - Conserje	Especialista
Auxiliar Recepció - Consergeria	Oficial
Telefonista	Oficial

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de maig de 2013

PISOS - BUGADERIA - NETEJA

Categoría laboral	Grup professional
Encarregada General	Cap de Departament
Encarregada Secció	Comandament intermedi
Cambrera de Pisos	Especialista
Auxiliar Pisos – Neteja	Oficial

MENJADOR - BAR - SERVEIS D' HABITACIONS

Categoría laboral	Grup professional
Cap de Restauració	Cap de Departament
Cap de restaurant	Comandament intermedi
2º Cap de restaurant	Comandament intermedi
Cap de sector	Comandament intermedi
Cambrer de 1ª	Especialista
Cambrer	Especialista
Ajudant de cambrer	Oficial

CUINA - ECONOMAT

Categoría laboral	Grup professional
Cap de Cuina	Cap de Departament
2º Cap de Cuina	Comandament intermedi
Cap de Partida	Comandament intermedi
Encarregat d'economat	Comandament intermedi
Cuiner de 1ª	Especialista
Cuiner	Especialista
Reboster	Especialista
Administratiu de 1ª	Oficial
Auxiliar de cuina	Oficial
Ajudant d'economat	Oficial

MANTENIMENT

Categoría laboral	Grup professional
Cap de Manteniment	Cap de Departament
Encarregat	Comandament intermedi
Especialista en manteniment	Especialista
Ajudant Administratiu	Oficial

SPA

Categoría laboral	Grup professional
Cap de wellness	Cap de Departament
Encarregada de secció	Comandament intermedi
Especialista de servei	Especialista
Ajudant de recepció	Oficial

SERVEIS GENERALS

Categoría laboral	Grup professional
Cap de RRHH	Cap de Departament
Cap Comercial	Cap de Departament
Comercial de 1ª	Especialista
Administrativa de 1ª	Especialista

Barcelona, 24 d'abril de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès