

Dimecres, 6 de novembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, (Hotel Hesperia Presidente) per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08012051012002)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, (Hotel Hesperia Presidente) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de juny 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 treball de l'empresa Desjust, SL, (Hotel Hesperia Presidente) per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08012051012002) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DESJUST, SL (HOTEL HESPERIA PRESIDENTE) PARA LOS AÑOS 2012-2013

CAPITULO PRIMERO
Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación.

El presente Convenio afecta y obliga a la empresa DESJUST, SL y a los trabajadores/as de DESJUST, SL que presten sus servicios en el HOTEL HESPERIA PRESIDENTE de Barcelona o aquellos que durante la vigencia de este Convenio se incorporen al mismo.

Artículo 2. Partes firmantes.

Son partes firmantes en este Convenio la empresa DESJUST, SL, representada por Felipe Campos Villodre y Carlos Cruzado y el Comité de Empresa del HOTEL PRESIDENTE representado por:

Esteban Casas Cano
Pablo Marino García González
Rita M. Redhead Reyes
Aurora Marín Pérez
Rosa María Álvarez Torras

Artículo 3. Vigencia y duración.

El Convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2013.

Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, tendrá efectos desde el 1 de enero de 2012.

Salvo denuncia expresa y válida, el Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración del Convenio o prórroga en su caso.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

No obstante lo antes mencionado se podrá prorrogar por un año más si existe acuerdo por ambas partes durante el primer trimestre del año 2014 convocando una reunión a tal efecto con un único punto del día el cual sería Prorroga del convenio.

Artículo 4. Absorciones y compensaciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su cómputo anual y globalmente, no podrán ser compensadas ni absorbidas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen, procedencia, causa o naturaleza de las mismas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del Convenio Colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

Si se declarase una cláusula nula y no se alcanzase acuerdo sobre la misma, en un plazo de tres meses desde la denuncia, se acuerda regirse en ese punto por lo previsto en el Convenio Colectivo para la Industria de la Hostelería de Cataluña.

Artículo 6. Retribución salarial y Clasificación en grupos profesionales.

1. Una vez abonado el 1% de atrasos del periodo comprendido entre el 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2011 como resultado de la sentencia del Tribunal Supremo con fecha 19 de julio del 2011 y el Auto de aclaración a la misma a fecha 3 de octubre del 2012, esta actualización en las tablas dará como resultado el pago de un 1% por catorce mensualidades. Este incremento no será compensable ni absorbible de la diferencia garantizada.

Así mismo para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2012 se incrementará el 1% el Salario base, según las tablas de Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, de igual modo se actualizarán las tablas salariales del (Anexo I) del convenio de empresa en esa misma cuantía, siendo este importe compensable en la diferencia garantizada.

En ningún momento estos salarios podrán ser inferiores a los establecidos en el Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

2. Se pacta que para el periodo comprendido entre 1 de enero del 2013 al 31 de diciembre del 2013 sufrirá el mismo incremento salarial que el Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, fijado en 0,6%, de igual modo se actualizarán las tablas salariales del (Anexo I) del Convenio de empresa en esa misma cuantía, siendo este incremento compensable en la diferencia garantizada.

En ningún momento estos salarios podrán ser inferiores a los establecidos en el Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

3. La antigüedad a partir de la firma de este convenio pasará a denominarse Antigüedad Consolidada que figura en el (Anexo V).

4. La estructura de la nómina seguirá siendo salario base según las tablas del convenio provincial dependiendo de la categoría (Anexo I), más la diferencia garantizado (Anexo II), más la Antigüedad Consolidada (Anexo V), más los pluses que le correspondan a cada trabajador/a en el caso en que los vengam percibiendo.

En la diferencia garantizada se incluyen todos los importes que sobrepasen el salario del convenio provincial y todos los pluses que se estén pagando en el momento de la entrada en vigor del presente convenio (plus personal, plus de actividad, complementos absorbibles, etc.)

La diferencia de garantizado podrá ser absorbida y compensada para el periodo comprendido del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013. Siendo negociado nuevamente a partir de 1 de enero del año 2014 fecha del vencimiento de este convenio.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

No se incluirá en el concepto de diferencia garantizada los pluses de transporte para aquellos trabajadores/as que a la entrada del presente convenio lo venían percibiendo, así como el plus de manutención y el plus de asistente/a de pisos y/o camarera/o de pisos se seguirán abonando en un concepto independiente salvo las diferencias que resulten con respecto a los mismos pluses del convenio de Cataluña.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio las condiciones retributivas se regirán en su totalidad según lo que establezca el Convenio Colectivo de hostelería y turismo de Cataluña con la excepción de aquellas condiciones pactadas que existan y que estén recogidas en el actual convenio de empresa o en los correspondientes anexos.

5. Respecto a los trabajadores/as que sean contratados una vez haya entrado en vigor el presente Convenio de empresa y bajo cualquier modalidad de contratación les serán de aplicación durante toda la vigencia del mismo las tablas salariales e incrementos que se establezcan en el convenio Colectivo de Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, salvo si se establece alguna mejora en el Convenio del propio Hotel Presidente que también le será aplicable a todos los nuevos contratos temporales.

6. Referente a la clasificación del personal en grupos profesionales, los trabajadores y trabajadoras serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional y se les encuadrará en una determinada Área funcional según lo previsto en el ALEH vigente en cada momento.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional cumplen las previsiones que los artículos 22 y concordantes del ET asignan al mismo.

La adecuación de los grupos y categorías del presente convenio así como las áreas funcionales serán las que determine el ALEH vigente en cada momento, por ser ésta una materia reservada a dicho ámbito.

Artículo 7. Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes del Comité de Empresa.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria 08021 Barcelona, Avenida Diagonal, 570.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (2011-2014).

Dimecres, 6 de novembre de 2013

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

2. Conflictos colectivos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPITULO SEGUNDO

Contratación, ceses, movilidad, ascensos

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo de conformidad con la Legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa.

Las relaciones laborales se entienden en todo momento en la mutua confianza y respeto entre empresa y trabajadores/as.

Artículo 9. Contratación.

Las partes se regirán por lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, o legislación vigente.

Artículo 10. Finalización de contrato.

Se establece una indemnización de entre ocho y doce días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido, de conformidad con la disposición transitoria decimotercera de Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

Artículo 11. Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Artículo 12. Cese voluntario, plazo de preaviso.

Cuando un trabajador/a cese en la empresa voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito, de acuerdo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Dos meses de preaviso para Jefe y 2º Jefe.
- b) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la obligada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con la antelación referida, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados hasta ese momento. El resto de ellos le serán abonados en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada uno de retraso hasta el límite máximo de los días de preaviso.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

En todo lo no previsto ni regulado en este artículo se estará al artículo 18 (Dimisión y término de preaviso) del Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Artículo 13. Ascensos.

Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación y capacidad, dentro de las facultades organizativas de la empresa. La categoría de Jefe de Departamento será de libre designación de la empresa. Para el resto de categorías se recabará informe previo de la Representación de los Trabajadores/as.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en los Artículos XIII, XIV y XV del Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Artículo 15. Plantilla mínima.

A la firma del presente Convenio, se establece una plantilla mínima imprescindible para la operativa del Hotel de cincuenta (50) trabajadores/as fijos/as según Acuerdo a fecha 16 de Abril del año 2012.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera el despido de un/a trabajador/a fijo/a o fijo/a discontinuo/a en plantilla, declarado improcedente, se deberá cubrir con un contrato de la misma modalidad que el despedido.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se produjera una baja por jubilación, Incapacidad Permanente en grado total o absoluto o cese voluntario de un/a trabajador/a fijo/a o fijo/a discontinuo/a, la empresa se compromete a cubrirla, si bien podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, siempre y cuando se cumpla la mínima pactada en el primer párrafo de este artículo.

Así mismo, durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a no efectuar Expediente de Regulación de Empleo por razones técnicas u organizativas.

CAPITULO TERCERO

Jornada, descanso semanal, vacaciones

Artículo 16. Jornada.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada máxima legal anual será 1.791 horas de trabajo efectivo, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de cuarenta horas semanales.

En las jornadas continuadas que excedan de cinco horas de duración habrá un descanso de treinta minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso se destinara para la toma de alguna comida podrá ampliarse en diez minutos, entendiéndose que cuando sobrepase los treinta minutos irá a cargo del trabajador/a, y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

En las jornadas partidas los turnos tendrán un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas. El descanso entre turnos tendrá una duración mínima de una hora y treinta minutos.

Si la prolongación de la jornada o el cambio de turno aquí regulados implican para el trabajador/a afectado la pérdida de bus o metro, la empresa se hará cargo del importe que suponga el taxi que utilice para desplazarse, siempre y cuando no se efectúe el pago de dichas horas.

Artículo 17. Nocturnidad.

Las horas realizadas en el período comprendido entre las 10:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

Artículo 18. Descanso semanal.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

La empresa procurarà que los treballadors/as que no tinguin un dia fixo per realitzar su descansu semanal, por lo menos efectúen dicho descanso en sábado y domingo una vez al mes y, a no ser posible seis veces al año como mínimo.

Artículo 19. Calendario laboral.

La elaboración y fijación del calendario laboral anual es facultad de la Dirección de la empresa en función de sus situaciones económicas, técnicas, organizativas y de producción, que lo elaborará en el mes de enero de cada año y se establecerá de acuerdo con el Comité de empresa.

En caso de desacuerdo la empresa y los representantes someterán el calendario al arbitraje obligatorio del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 20. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones dentro del año natural. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional computando a estos efectos el año natural.

El calendario de vacaciones se elaborará durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, por acuerdo con el Comité de Empresa y la Dirección.

El período vacacional de los treinta días naturales se podrá sumar a las fiestas no recuperables para su disfrute. Se podrá dividir su realización en dos períodos, pactándose de forma rotativa por Departamentos de común acuerdo con el Comité de Empresa y la Dirección, permitiéndose así que un mayor número de trabajadores/as accedan a disfrutar una parte de su período de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El comienzo del período vacacional coincidirá con el final del descanso semanal. Por otra parte, si la fecha de reincorporación al trabajo coincide con los días de descanso semanal fijo, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de Incapacidad Temporal, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del período de vacaciones sin descuento alguno en el mismo, quedando el trabajador/a sujeto a las fechas que le dé la empresa, que podría ser inclusive durante el primer trimestre del año siguiente, en aquellos casos en que se reincorpore a finales de año y no sea posible dentro del mismo, salvo supuestos de notorio abuso, en cuyo caso, la empresa quedará excluida de esta obligación.

En caso de desacuerdo en la interpretación de este artículo, ambas partes se someterán al arbitraje obligatorio del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 21. Fiestas no recuperables.

Las fiestas no recuperables, siempre que el trabajador/a las trabaje, se compensarán de una de las formas siguientes:

- a) Acumulándolas a las vacaciones anuales.
- b) Como descanso continuado en periodos distintos.

En ambos casos, se realizará el descanso compensatorio, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado. En todo caso será facultad de la empresa fijar el período de disfrute de las mismas, de acuerdo con el Comité de Empresa.

- c) Disfrutándolas una a una acumuladas a un descanso semanal siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa. Si las partes no se ponen de acuerdo se optará por una de las dos opciones anteriores a) ó b).

La empresa abonará por los festivos trabajados, el 40% de la Tabla Salarial del Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña (Anexo I) más la antigüedad consolidada del (Anexo V) siempre que la fiesta se trabaje.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

Cuando un festivo coincida con el día de descanso semanal, con las fiestas no recuperables o con una situación de IT derivada de accidente de trabajo, éste se considerará como trabajado.

En cambio, aquel festivo que coincida con el período vacacional o en período de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común se considerará como disfrutado.

La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen, para aquellos trabajadores/as que las trabajen habitualmente.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de unión de hecho expedido por el Ayuntamiento u organismo competente, concediéndose esta licencia solamente una vez cada diez años.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días.

3. Tres días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en los apartados 2) y 3), se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

4. Un día para bodas de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, padres o padres políticos. En el caso de que se precise realizar un desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de tres días.

5. Dos días por cambio de domicilio habitual.

6. El tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas.

7. Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

Artículo 23. Excedencia.

Las partes se regirán por lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña o normativa supletoria.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando vengan a cubrir necesidades del servicio imprevistas, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, ausencias imprevistas con un máximo de dos (2) días de turno, y retrasos en el cambio de turno.

Todas las horas extraordinarias que se realicen, tanto las voluntarias como las obligatorias o las estructurales, se compensarán con períodos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias de prolongación de jornada tanto por llegar antes como salir mas tarde para cubrir las necesidades del servicio se abonaran a 12Euros y su numero no podrá ser superior a ochenta (80) horas al año por trabajador/a siempre que se abonen.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

CAPITULO CUARTO Condiciones económicas

Artículo 25. Retribuciones.

Serán las reflejadas en la tabla que se adjunta como (Anexo I) salario más diferencia garantizada (Anexo II).

El importe del plus de transporte, se mantendrá únicamente para aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio lo venían percibiendo y en la misma cuantía que fije el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, por 12 mensualidades.

Los pluses de camarera/o y/o asistente/a de pisos y manutención se estará a lo que marque el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Para todos aquellos trabajadores/as que estén percibiendo los pluses anteriormente mencionados hasta la fecha, los excesos con respecto a los importes del Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, se incluirán dentro del concepto diferencia garantizada.

Artículo 26. Antigüedad.

Todos aquellos trabajadores/as que a la firma de este convenio se encuentren en la condición de fijos/as en la empresa y perciban un plus por antigüedad según el (Anexo V), en el que se incluye la relación de trabajadores/as con las cantidades a percibir, se les aplicará la congelación de dicho plus en su siguiente salto de Trienio o Quinquenio en los meses y años estipulados en el mismo cuando este se produzca.

Tales cuantías excepto a los ejercicios 2012 y 2013 se revalorizarán con los incrementos anuales que se fijen en el Convenio colectivo para la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Dicho concepto no será compensable ni absorbible.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a los trabajadores/as una gratificación de Navidad y otra de Verano en la cuantía que se fija en el (Anexo I) para las nuevas incorporaciones.

Y para los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio estén, ya sea bajo la modalidad de fijos/as, indefinidos/as ó eventuales sea cual sea la modalidad se les aplicarán las pagas extraordinarias fijadas en el (Anexo III) más el complemento de antigüedad consolidada en su caso (Anexo V).

Estas gratificaciones se abonarán los días 10 de diciembre y 30 de junio y nunca podrán ser inferiores a las gratificaciones extraordinarias establecidas en la tabla salarial del Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en su cuantía proporcional al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de Incapacidad Temporal.

CAPITULO QUINTO Condiciones sociales

Artículo 28. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar a los trabajadores/as los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre el Comité y la empresa. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

De igual modo se entregará a todos los trabajadores/as que la usen en su uniforme, la camisa como parte integrante del vestuario y compensará con 65,90 EUR, en concepto de calzado y demás prendas que no se entreguen por parte de la empresa. Esta cantidad se abonará en el mes de noviembre.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

Este plus será revisable anualmente en la misma cuantía que se fije de incremento salarial, según (Artículo VI) del presente Convenio.

En este artículo se mejora el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña y este plus se abonará a todos los trabajadores/as tanto fijos/as como eventuales.

La limpieza y conservación de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa.

En todo caso, la no exigencia por la Dirección de determinada modalidad de ropa no excusará la obligación del trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales y de higiene.

Artículo 29. Jubilación.

En este Artículo se estará según la legislación vigente en cada momento o al Convenio colectivo para la Industria de Hostelería Y Turismo de Cataluña.

Artículo 30. Premio de Vinculación

Cuando un trabajador/a 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

El pago de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del (Anexo I) para todos los trabajadores/as más el prorrateo de las pagas extraordinarias más la antigüedad consolidada fijada en el (Anexo V) si la tuviese el trabajador/a afectado en el momento correspondiente al cese.

Todos aquellos trabajadores/as que figuran con nombre y apellidos en el (Anexo IV) se les abonará dichas cuantías, más el prorrateo de las pagas extraordinarias, más la antigüedad consolidada fijada en el (Anexo V) si la tuviese el trabajador/a afectado en el momento correspondiente al cese.

Estas mensualidades (Anexo I) y (Anexo IV) serán revisables anualmente y sufrirán el mismo incremento que el Convenio colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a su herederos/as ó su beneficiarios/as.

Artículo 31. Enfermedad y Accidente.

Siempre que la situación de Incapacidad Temporal que se produzca en el año natural por accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización y/o intervención quirúrgica se abonará el 100% de la tabla salarial de los (Anexos I) y (Anexo II) más el complemento de antigüedad consolidada si el trabajador/a lo viene percibiendo hasta un máximo de 12 meses.

En la primera baja del año, si la Incapacidad Temporal por enfermedad común no requiere hospitalización y/o intervención quirúrgica ni viene derivada de un accidente laboral la empresa abonará al trabajador/a el 100% de la tabla salarial de los (Anexos I) y (Anexo II) más el complemento de antigüedad consolidada si el trabajador/a lo viene percibiendo hasta un máximo de 45 días.

A partir del 46º día y hasta un periodo máximo de 12 meses, el trabajador/a percibirá lo que esté fijado según normativa vigente en el régimen general de la seguridad social.

En la segunda situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común que se produzca en el año natural se abonará lo establecido según la normativa vigente en el régimen general de la seguridad social.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

El pago siempre se efectuará sobre el salario, más la diferencia garantizada si el trabajador la viniera percibiendo, más la antigüedad consolidada según los Anexos (I, II y V).

Artículo 32. Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantice a los trabajadores/as, a partir de que causen alta en la misma, la percepción de 21.500 EUR (VENTIUNMIL QUINIENTOS EUR) para sí o para sus beneficiarios/as, en los casos de fallecimiento por accidente, o invalidez permanente total o absoluta, también por accidente, ocurridas exclusivamente durante la prestación del trabajo o "in itinere".

La empresa únicamente será responsable del abono de la mencionada cantidad en el supuesto de no concertar la mencionada póliza. Pero no en aquellos casos en que la compañía de seguros no abone la indemnización basándose en alguna de las cláusulas generales de la póliza.

Se establece un plazo de carencia de cuarenta y cinco días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

CAPITULO SEXTO

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 33. Seguridad y Salud en el trabajo.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente y especialmente la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo, adaptándose, en su caso, cualquier nueva regulación sobre la materia.

Anualmente, la empresa facilitará los medios necesarios para que todo el personal pueda hacerse un reconocimiento médico a cargo de la misma.

Dicho reconocimiento será obligatorio sólo en aquellos/as trabajadores/as en que así lo decida el Comité de Seguridad y Salud por unanimidad y sin contravenir lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los demás reconocimientos médicos comprenderán las pruebas y analíticas que se establezcan para cada puesto de trabajo o colectivo de trabajadores/as, en función de los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud. Dichos criterios ya están determinados. A estos efectos, se debatirá en el mismo la forma de incluir las exploraciones mamográficas para aquellas trabajadoras que voluntariamente lo deseen así como la realización de radiografías de columna y/o extremidades inferiores a aquellos trabajadores/as que pasen la mayor parte de su jornada de pie.

En todo lo referente en materia de Seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio colectivo de Hostelería de Cataluña.

CAPITULO SÉPTIMO

Derechos sindicales

Artículo 34. Derechos sindicales y de representación de los trabajadores/as de la empresa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical 11/1985, de 2 de agosto, Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas de desarrollo.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán un crédito de horas sindicales para el ejercicio de su representación de veintisiete horas mensuales, cuyo uso lo deberán preavisar con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las horas sindicales se podrán acumular trimestralmente.

Para el caso de que no se utilice todo el crédito horario trimestral por un representante, éste podrá acumular el 50% del sobrante en un período de hasta seis meses.

Se podrá acumular automáticamente las horas sindicales dentro del mismo trimestre entre los miembros de un mismo Sindicato, comunicándose a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

Cuando se efectúe la acumulación en un sólo miembro se comunicará con catorce días de antelación.

Cláusulas finales. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio y con carácter supletorio se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, al Convenio Colectivo para la Industria de la Hostelería de Cataluña y al Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de la Hostelería.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y PAGAS EXTRAS

CATEGORIAS	CONV. CAT. 2012 (0,1%)
1 Jefe/a Recepción	1649,74
2 Segundo Jefe/a Recepción	1450,05
1 Contables Generales	1649,74
2 Oficial/a de Contabilidad	1450,05
4 Ayudante/a de Recepción	1249,96
3 Recepcionista	1402,28
4 Telefonista	1249,96
4 Auxiliar de oficina	1249,96
1 Jefe/a de contratación y reservas	1649,74
1 Jefe/a de contratación y reservas	1649,74
1 Primer/a Conserje	1649,74
4 Vigilante/a de Noche	1249,96
4 Portero/a de Coches	1249,96
4 Mozo/a Equipajes	1249,96
1 Jefe/a de Cocina	1649,74
2 Segundo/a Jefe/a De Cocina	1450,05
3 Jefe/a Partida	1402,28
3 Cocinero/a	1402,28
4 Ayudante/a cocinero/a	1249,96
3 Of. Repostero/a	1402,28
4 Cafetero/a	1249,96
5 Ayudante/a cafetero/a	1226,48
3 Encargado/a Economatos y Bodegas	1402,28
4 Bodeguero/a	1249,96
5 Fregador/a	1226,48
5 Ayudante/a de economato	1226,48
1 Primer/a jefe/a de comedor	1649,74
3 Barman/Barwoman	1402,28
2 Segundo/a jefe/a de comedor	1450,05
2 Jefe/a Sector	1450,05
3 Camarero/a	1402,28
4 Ayudante/a de camarero/a	1249,96
1 Gobernanta/e	1649,74
3 Subgobernanta/e	1402,28
4 Camarera/o pisos	1249,96
4 Mozo/a Habitación	1249,96
2 Encargado/a de Trabajos	1450,05
3 Oficial/a mantenimiento	1402,28
4 Ayudante/a de Mantenimiento	1249,96

En estos importes no está incluida la antigüedad.

Dimecres, 6 de novembre de 2013

ANEXO II TABLAS SALARIALES Y PAGAS EXTRAS

CATEGORIAS	CONV. CAT. 2013 (0,6%)
1 Jefe/a Recepción	1659,64
2 Segundo Jefe/a Recepción	1458,75
1 Contables Generales	1659,64
2 Oficial/a de Contabilidad	1458,75
4 Ayudante/a de Recepción	1257,46
3 Recepcionista	1410,69
4 Telefonista	1257,46
4 Auxiliar de oficina	1257,46
1 Jefe/a de contratación y reservas	1659,64
1 Jefe/a de contratación y reservas	1659,64
1 Primer/a Conserje	1659,64
4 Vigilante/a de Noche	1257,46
4 Portero/a de Coches	1257,46
4 Mozo/a Equipajes	1257,46
1 Jefe/a de Cocina	1659,64
2 Segundo/a Jefe/a De Cocina	1458,75
3 Jefe/a Partida	1410,69
3 Cocinero/a	1410,69
4 Ayudante/a cocinero/a	1257,46
3 Of. Repostero/a	1410,69
4 Cafetero/a	1257,46
5 Ayudante/a cafetero/a	1233,84
3 Encargado/a Economatos y Bodegas	1410,69
4 Bodeguero/a	1257,46
5 Fregador/a	1233,84
5 Ayudante/a de economato	1233,84
1 Primer/a jefe/a de comedor	1659,64
3 Barman/Barwoman	1410,69
2 Segundo/a jefe/a de comedor	1458,75
2 Jefe/a Sector	1458,75
3 Camarero/a	1410,69
4 Ayudante/a de camarero/a	1257,46
1 Gobernanta/e	1659,64
3 Subgobernanta/e	1410,69
4 Camarera/o pisos	1257,46
4 Mozo/a Habitación	1257,46
2 Encargado/a de Trabajos	1458,75
3 Oficial/a mantenimiento	1410,69
4 Ayudante/a de Mantenimiento	1257,46

En estos importes no está incluida la antigüedad.

Barcelona, 10 de juliol de 2013
El director dels Serveis Territorials, Eliseu Oriol Pagès