

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 21 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tapa Tapa Ang, SL, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08101882012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tapa Tapa Ang, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de març de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tapa Tapa Ang, SL, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08101882012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TAPA TAPA ANG, SL PER ALS ANYS 2017-2021.

Capítol 1. Àmbit, vigència, durada i pròrroga.

Article 1. Àmbit funcional i geogràfic.

El present Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa, i afecta els treballadors/es que prestin serveis a Tapa Tapa ANG, SL en qualsevol dels seus centres de treball.

L'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni se circumscriu a la província de Barcelona.

Article 2. Àmbit personal.

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els treballadors/es vinculats a l'empresa per una relació laboral comuna amb categories compreses en els nivells salarials descrits a l'article 27.

No és aplicable a les persones vinculades per qualsevol de les relacions laborals de caràcter especial que es descriuen a l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Vigència, durada, pròrroga i publicitat del conveni.

Les parts signants acorden que el contingut d'aquest text entrarà en vigor des de l'1 de gener de 2017, i tindrà una durada de cinc anys, per la qual cosa finalitzarà el dia 31 de desembre de 2021, amb independència del dia de publicació del text en el butlletí oficial corresponent.

El Conveni s'entendrà tàcitament prorrogat per períodes successius d'un any si no és objecte de denúncia per qualsevol de les parts, per a la seva rescissió o per a la seva revisió. La denúncia s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del venciment inicial o a la de qualsevol de les pròrroques.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Capítol 2. Prelació de normes, absorció i compensació, vinculació a la totalitat.

Article 4. Prelació de normes.

Les normes que regulen les relacions laborals entre l'empresa i els seus treballadors/es han de ser, en primer lloc i amb caràcter preferent, les que conté aquest Conveni col·lectiu.

Pel que fa al que no estigui previst, i amb caràcter supletori, és d'aplicació el Conveni col·lectiu de treball del sector d'hostaleria i turisme de Catalunya, l'Estatut dels treballadors i altres disposicions d'aplicació general.

Article 5. Compensació i absorció.

Les condicions pactades compensen i absorbeixen les existents en l'empresa a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, en el seu conjunt i en còmput anual.

Totes les condicions econòmiques establertes en aquest Conveni considerades en el seu conjunt, i en còmput anual des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any, compensen i absorbeixen les existents, independentment de la classe, la naturalesa o l'origen d'aquestes, en el moment de la seva entrada en vigor.

Capítol 3. Comissió paritària.

Article 6. Comissió paritària.

Aquest Conveni l'han negociat, per una part, la representació legal dels treballadors/es de l'empresa i, per l'altra, la representació de l'empresa.

1. La Comissió Paritària prevista a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors ha d'estar formada per 3 membres per part de la representació social i el mateix nombre per part de la representació empresarial.

2. Els membres nomenats per la representació social, així com els seus substituïts, han de ser elegits necessàriament entre els integrants de la representació legal dels treballadors.

3. Les funcions de la Comissió Paritària són les que li assigna la legislació vigent, i, especialment, les de seguiment, vigilància i interpretació del Conveni. Concretament s'encomana a la Comissió Paritària: la interpretació del Conveni, la mediació, la conciliació, i, si escau, l'arbitratge, en les qüestions que les dues parts sotmetin a la seva decisió i la vigilància en el compliment del que s'ha pactat i totes aquelles altres qüestions que, de comú acord, li siguin conferides per les parts, o es dedueixin del que estableix el text articulat del Conveni.

4. La Comissió Paritària es reuneix a instància de qualsevol de les parts i els seus acords s'han d'adoptar per majoria simple.

5. Per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació d'aquelles condicions de treball, diferents de les salarials, s'ha de procedir segons l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, i transcorregut el termini d'un mes, totes dues parts s'hauran de sotmetre als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 4. Condicions retributives.

Article 7. Estructura de les retribucions.

L'estructura retributiva de l'empresa és la següent:

- Conceptes comuns.
- Salari base.
- Pagues extraordinàries.
- Roba de feina.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

- Manutenció.
- Conceptes específics.
- Complement individual.
- Nocturnitat.
- Variable per vendes.
- Prima IVE.

Article 8. Augment i revaloració de les condicions retributives del conveni.

Les retribucions que es pacten per a tots els treballadors/es compresos en aquest Conveni col·lectiu consisteixen en un salari base, més els plusos i els conceptes que s'estableixen i defineixen a continuació, en les quanties assenyalades a l'annex.

S'acorda una pujada salarial sobre el salari base, prorrata de pagues extres, roba de feina i manutenció amb l'escalat següent:

- Per a l'any 2018 el 0,75% sobre les taules de 2017.
- Per a l'any 2019 l'1,00% sobre les taules de 2018.
- Per a l'any 2020 l'1,25% sobre les taules de 2019.
- Per a l'any 2021 l'1,50% sobre les taules de 2020.

Article 9. Salari base.

El salari base del Conveni retribueix la prestació de treball convinguda a activitat normal i en jornada completa de treball, així com els descansos setmanals, festius i vacances. Els treballadors/es contractats a temps parcial perceben aquest concepte proporcionalment al temps efectivament treballat.

El salari base ha de ser el que s'indica a la taula salarial de l'annex per a cada nivell professional, i s'ha de fixar el seu import en valor mensual, amb independència dels dies naturals de cada mes.

Article 10. Pagues extraordinàries.

L'empresa ha d'abonar als treballadors/es que estan al seu servei una paga extraordinària d'estiu i una altra de Nadal, a raó d'una mensualitat de salari base per cada una.

Els representants dels treballadors/es i la representació legal de l'empresa han convingut que les pagues esmentades es percebin prorratejades en 12 mesos.

Aquestes pagues s'han de meritjar per anualitats; a l'efecte de la meritació, es considera que la paga extraordinària d'estiu comprèn de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent, i la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre.

Les pagues extraordinàries no es poden reduir pel fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 11. Roba de feina.

L'empresa ha de disposar la uniformitat dels treballadors/es que prestin serveis al públic en els seus establiments.

L'ús de les peces de roba se circumscriu a la jornada de treball a l'empresa.

Cuidar, rentar i planxar les peces de roba és responsabilitat de cada treballador/a, el qual les ha de mantenir sempre en bon estat de presentació.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Com a compensació per les despeses derivades de rentar, planxar i conservar les peces de roba, l'empresa ha d'assignar a cada treballador/a una compensació diària en forma de bestreta anomenada plus roba de feina, la quantia de la qual s'estableix a la taula annexa i s'ha de percebre els dies efectivament treballats; a pesar de no tractar-se de dies de feina efectiva, es percebrà igualment en els períodes de vacances segons la mitjana mensual habitual.

Les peces de roba s'han de renovar amb la periodicitat que exigeixi el seu estat de presentació o el seu desgast.

L'ús correcte de l'uniforme constitueix una obligació laboral l'incompliment de la qual pot ser objecte de sanció disciplinària. En cas que un treballador/a faci malbé, per negligència o intencionadament, l'uniforme lliurat, en el seu cas, per l'empresa, i en cas que, per aquest motiu, la imatge de l'empresa quedi afectada, l'empresa pot reclamar, a més, els danys i perjudicis ocasionats o el cost de substitució de l'uniforme.

Els treballadors que cessin en la prestació dels seus serveis han de retornar les peces de roba que hagin rebut, i en el supòsit de no fer-ho, de la seva liquidació final se'ls descomptarà el cost de la peça al preu d'adquisició.

Aquest complement salarial s'implantarà com s'ha definit a partir de l'1.04.2018.

Article 12. Manutenció.

Aquesta retribució en espècie consisteix a proporcionar menjar al treballador/a en el centre de treball en què estigui adscrit, quan coincideixi el seu torn de treball amb l'horari de servei del dinar i el sopar al personal. Amb aquesta finalitat, l'empresa ha d'establir diverses franges horàries de dinar i sopar del personal, tenint en compte les particularitats de cada centre de treball.

En cap cas, els àpats que ofereix l'empresa poden substituir-se per una compensació en metàl·lic.

No obstant això i en tractar-se d'una retribució en espècie, i a l'efecte de tributació i cotització a la Seguretat Social, s'estableix la quantia diària i per 2 àpats que s'indica a la taula salarial de l'annex per al supòsit d'un treballador/a que efectui el dinar i el sopar diaris oferts, i que serà proporcional als àpats realitzats durant el seu dia laboral.

Aquesta retribució en espècie s'implantarà com s'ha definit a partir de l'1.04.2018.

Article 13. Complement individual.

Amb independència de les condicions retributives de caràcter general previstes per a tots els treballadors/es, l'empresa pot concedir individualment un complement retributiu aplicable als treballadors/es adscrits als nivells retributius I i II, que tindrà en tot cas naturalesa absorbible, tenint en compte les circumstàncies personals del treballador, les qualitats específiques del seu acompliment, les condicions que concorren en el lloc de treball assignat, la responsabilitat del càrrec, o bé tenint en compte qualsevol altra circumstància per la qual l'empresa consideri adequat retribuir diferenciadament.

En tot cas, i per mitjà d'acord individual, s'ha de fixar la quantia del complement, la forma de calcular-lo, la seva vigència temporal, la cadència de la seva meritació, els conceptes en el càlcul dels quals repercuteixi, i també la seva naturalesa en tot cas absorbible i qualsevol altra condició a la qual pugui estar subjecta la seva concessió.

Aquest complement individual ha de figurar en el rebut de salaris amb la denominació de complement individual, i la seva quantia mensual bruta màxima és la que s'indica, per a cada nivell professional, a l'annex de la taula salarial.

Article 14. Variable per vendes.

Els treballadors/es inclosos en el nivell I i el nivell II han de rebre un incentiu variable mensual per la seva contribució a la consecució de l'objectiu de vendes, consistent en un percentatge sobre els conceptes de salari base, prorrata de pagues extraordinàries i complement individual.

Aquest incentiu s'ha de cobrar en funció de la facturació mensual del centre de treball en què els treballadors presten els serveis, i la seva quantia econòmica ha d'anar en funció del grau de consecució de l'objectiu de vendes.

La reglamentació i la normativa per meritjar el variable l'ha de regular anualment l'empresa, s'ha de comunicar als treballadors el mes de febrer de cada any, i ha d'entrar en vigor l'1 d'abril de l'any corresponent.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

En tractar-se d'un variable que s'obté per la contribució del treballador a la consecució de vendes del mes, aquest està subjecte a les condicions particulars que s'estableixen a continuació:

- La liquidació del variable per vendes s'ha de fer a mes vençut, i no és acumulable a cap altre període.
- Es percep el percentatge corresponent tot i estar de vacances o de permís i, també en el cas de baixa laboral derivada d'accident laboral ocorregut al centre de treball.
- En cas de baixa laboral derivada d'accident laboral in itinere de més de 7 dies de durada, o de baixa laboral derivada de malaltia comuna de més de tres dies de durada, no es percebrà el variable.
- Davant de qualsevol falta laboral del treballador de qualsevol índole, advertida o sancionada per escrit, el treballador perd automàticament el dret al variable corresponent al mes en què s'hagi comès la falta.
- Si el treballador abandona l'empresa durant el mes per qualsevol motiu, el variable serà 0%.

Article 15. Prima IVE.

A partir de l'1 d'abril de 2018, s'implantarà la prima IVE, com a Indicador de Valoració de l'establiment. Es tracta d'una retribució variable creada unilateralment per l'empresa, de valoració mensual, per al conjunt de tots els treballadors/es dels nivells retributius I, II, III i IV, amb l'objectiu de premiar-los per l'interès en l'acompliment correcte de les seves funcions per a la consecució d'un funcionament òptim del seu centre de treball.

La seva quantitat màxima, per a jornada completa, és la que figura a les taules salarials annexades a aquest Conveni col·lectiu.

El repartiment d'aquesta prima és lineal per a tots els treballadors del centre de treball dels nivells anteriorment esmentats, sens perjudici que els contractats a temps parcial la percebin proporcionalment a la jornada efectivament realitzada.

En tractar-se d'una prima que s'obté a causa de la contribució del treballador al funcionament òptim del seu centre de treball, està subjecta a les condicions particulars que s'estableixen a continuació:

- La liquidació de la prima s'ha de fer a mes vençut i no és acumulable a cap altre període.
- Es percep el percentatge corresponent tot i estar de vacances o de permís i, també en el cas de baixa laboral derivada d'accident laboral ocorregut al centre de treball.
- En cas de baixa laboral derivada d'accident laboral in itinere de més de 7 dies de durada, o de baixa laboral derivada de malaltia comuna de més de 3 dies de durada, no es percebrà la prima.
- Davant de qualsevol falta laboral del treballador de qualsevol índole, advertida o sancionada per escrit, el treballador perd automàticament el dret a la prima corresponent al mes en què s'hagi comès la falta.
- Si el treballador abandona l'empresa durant el mes per qualsevol motiu, la prima serà 0.

Atesa la naturalesa complementària d'aquesta retribució, les decisions de l'empresa en la fixació col·lectiva d'aquest indicador de valoració de l'establiment s'han d'ajustar a les normes establertes i publicades sobre aquest tema el mes de febrer de cada any, les quals entren en vigor l'1 d'abril de l'any corresponent.

Article 16. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es regulen de conformitat amb el que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries poden ser compensades, mitjançant la retribució econòmica corresponent, o bé mitjançant la concessió del temps de descans equivalent en altres dies laborables. La regularització completa de les hores extres que calgui compensar s'ha de produir necessàriament i de forma completa dins els 4 mesos següents a la seva realització.

Quan les hores extraordinàries siguin compensades mitjançant retribució econòmica, el seu preu ha de ser el mateix que el de l'hora ordinària. Les hores extraordinàries realitzades pels treballadors que gaudeixen de la seva festa setmanal, també han de ser abonades al mateix preu que l'hora ordinària.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Article 17. Nocturnitat.

Les hores de feina que es realitzin entre les 22.00 i les 24.00 hores s'han d'abonar al preu del salari mensual que figura a la taula salarial annexada a aquest Conveni col·lectiu, per cada hora efectivament treballada en aquest període.

Les hores de feina que es realitzin entre les 24.00 i les 06.00 hores tenen una retribució específica incrementada en un 8% sobre el salari base.

En cas que el treballador/a presti els seus serveis 5 o més hores en el període comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores de l'endemà, l'increment que s'ha d'aplicar és del 8% sobre el salari base a totes les hores prestades en aquest període.

Article 18. Pagament de les retribucions.

El pagament de les retribucions s'ha d'efectuar com a màxim el dia 5 del mes següent a la meritació de les retribucions mensuals, per mitjà de transferència al compte corrent designat pel treballador/a.

Les retribucions que es fixen en aquest Conveni es consideren sempre brutes, i estan subjectes a les retencions que corresponguin en cada moment per l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) i la quota obrera del règim general de la Seguretat Social.

L'empresa ha de posar a disposició de cada treballador/a el rebut de salaris, amb el detall de les seves percepcions i de les retencions practicades.

Capítol 5. Condicions de treball.

Article 19. Període de prova.

El període de prova que es pot concertar en els contractes laborals subjectes a una relació laboral comuna, per temps indefinit, o de durada temporal o determinada, sempre s'ha de subscriure per escrit i amb subjecció als límits de durada màxima següents:

Nivells	Indefinitos fixos (Dies)	Durada determinada superior a 3 mesos (Dies)	Durada determinada de fins a 3 mesos de durada (Dies)
I i II	90	75	60
III, IV i V	60	45	30

Els dies fixats sempre es computen com a naturals.

Durant el període de prova totes dues parts poden desistir de la relació laboral, comunicant-ho a l'altra.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment, que puguin produir-se durant el període de prova, no n'interrompen el còmput.

Expressament s'acorda que el contracte indefinit de suport als emprenedors, quan la seva formalització sigui possible, continua regint-se per la seva pròpia normativa legal i al marge del que disposa aquest Conveni d'empresa, mantenint, per tant, el seu propi període de prova específic.

Article 20. Contractació.

L'empresa pot utilitzar qualsevol de les modalitats de contractació que estableixen l'Estatut dels treballadors o altres disposicions d'aplicació general.

Contracte a temps parcial:

El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, les quals han de ser inferiors a la jornada d'un treballador/a a temps complet comparable, segons el que regula l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors/es contractats a temps parcial han de tenir els mateixos drets que els treballadors/es contractats a temps complet, llevat de les limitacions que es derivin de la naturalesa del contracte.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Quan el contracte a temps parcial comporti una jornada inferior diària a la dels treballadors/es a temps complet, quan sigui inferior a quatre hores, s'ha de fer en jornada continuada.

Els contractes a temps parcial poden ser de durada determinada o indefinida.

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial; i tot això independentment dels pactes novadors de modificació de jornada que es puguin subscriure lliurement entre l'empresari i el treballador/a.

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

a) L'empresa pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador/a. El pacte sobre hores complementàries s'ha d'acordar en el moment de la subscripció del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però ha de constituir, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries, la realització de les quals pot ser requerida per l'empresa. S'estableix en aquest Conveni que el nombre d'hores complementàries pactades, en cap cas, pot excedir el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

d) El treballador/a ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim d'1 dia.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador/a, mitjançant un preavís de 15 dies, un cop transcorregut 1 any des de la seva formalització, quan s'escaiguin alguna de les circumstàncies següents:

1. L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.
2. Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
3. Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) Sens perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresa pot, en qualsevol moment, oferir al treballador/a la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el trenta per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador/a a la realització d'aquestes hores no constitueix una conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no s'han de computar a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen a la lletra c).

g) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos legals.

h) Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries i s'han de computar a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions.

Article 21. Cessaments.

Els treballadors/es que decideixin cessar voluntàriament en la prestació dels seus serveis després de superar el període de prova, ho han de comunicar a l'empresa per escrit amb una antelació mínima de:

- 60 dies: treballadors/es nivells I i II.
- 15 dies: treballadors/es nivells III, IV i V.

L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador/a sigui eximit del preavís per l'empresa, ocasiona la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir aquest termini.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Havent rebut l'avís amb l'antelació esmentada, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i altres conceptes meritats pel treballador/a.

Article 22. Jornada.

La jornada màxima anual és de 1.791 hores anuals de treball efectiu, equivalent a jornades de 40 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a diumenge.

Article 23. Horaris bàsics, calendari, còmput de la jornada, descansos i distribució irregular de la jornada.

El règim de treball s'estructura bàsicament en jornades diàries de 8,5 hores de torns de treball que cobreixin tot el temps en què l'establiment estigui obert al públic.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 5 hores, es disposarà d'un descans de 30 minuts. Aquest període de descans no tindrà la consideració de treball efectiu.

Si la jornada és de torn partit, hi ha d'haver com a mínim 1,5 hores entre els 2 torns.

En els contractes de jornada completa, el torn mínim de treball és de 3 hores.

Atesa la variabilitat de les necessitats d'atenció al públic en cada establiment, per raons d'estacionalitat, concurrència de festivitats, etc., no és possible prefixar anualment un calendari anual, la distribució d'horaris, els torns, les festes i els descansos i, per això, el calendari laboral quedarà circumscrit a la planificació de les vacances en la forma que s'exposa a l'article 24.

La distribució d'horaris, torns, festes i descansos l'ha de dur a terme la direcció de cada establiment amb la periodicitat necessària, i pot ser objecte de les variacions que requereixi en cada moment l'atenció de les necessitats del centre. Amb aquesta finalitat, la direcció del centre ha d'exposar al tauler d'anuncis la distribució dels horaris, els torns, les festes i els descansos, així com les variacions que es vagin produint en el curs de l'any, les quals s'han d'anunciar amb una antelació mínima de 7 dies i són revisables per circumstàncies de l'activitat, i es poden enviar als treballadors/es mitjançant eines telemàtiques i també se'n pot lliurar còpia als que la sol·licitin.

Cada centre ha de conservar les plantilles de distribució d'horaris, torns, festes i descansos dels 12 mesos anteriors, les quals han d'estar a disposició dels representants dels treballadors/es i del treballador/a que les sol·liciti.

Tots els treballadors/es tenen dret a un descans setmanal de 2 dies ininterromputs. Tanmateix, i en els supòsits de concurrència de causes organitzatives o productives degudament acreditades per l'empresa, de mutu acord es podrà acordar el descans setmanal d'1 dia durant una setmana, compensant-se amb un descans setmanal de 3 dies durant la setmana immediatament posterior, o acordar-se, de mutu acord, qualsevol altra distribució.

La jornada s'inicia amb la presència efectiva del treballador en el seu lloc, degudament uniformat, en el cas que correspongui, a l'hora assenyalada per a l'inici. Aquest haurà de romandre en el lloc fins a l'hora fixada per a la seva finalització. Quan l'empresa disposi de mitjans tècnics de control de presència, el treballador ha de fixar adequadament.

Si no es poden atendre les necessitats d'atenció al públic en un centre de treball, per concórrer circumstàncies previsibles o no previsibles, que ultrapassin les possibilitats horàries dels treballadors del centre, i amb l'ànim de mantenir la qualitat en el servei al client, l'empresa quedarà facultada per acordar la distribució irregular de la jornada, a l'empara de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors.

Aquesta distribució irregular consistirà en la prolongació de la jornada ordinària, en la disminució d'aquesta en períodes de menor activitat, o bé en l'habilitació, com a dia laborable, d'un dels 2 dies habituals del descans setmanal.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans previstos a la llei, i el treballador/a ha de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució esmentada.

L'empresa pot distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de treball, durant cada trimestre.

Les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de 3 mesos des que es produeixin.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

La borsa d'hores ha de recollir els saldos d'hores a favor del treballador o de l'empresa per a la seva compensació posterior.

Aquesta compensació horària s'ha de negociar atenent l'interès de cada treballador, acumulant, si és possible, els descansos setmanals, de manera que es pugui arribar a un període complet de descans de diversos dies consecutius.

Article 24. Vacances.

El període de vacances anuals és de 30 dies naturals.

En el cas dels treballadors amb contracte fix, 15 dies de vacances els ha de triar el treballador/a, i els 15 restants els ha de fixar l'empresa en funció de les seves necessitats.

El personal temporal té dret als dies de vacances proporcionals al temps efectivament treballat, i els dies de vacances seran assignats, preferentment, en finalitzar el període de contracte.

Com a màxim, el mes de febrer de cada any s'ha de fixar el calendari amb les vacances escollides pels treballadors i l'empresa. Les vacances que fixa l'empresa poden ser revisades i modificades tenint en compte les seves necessitats organitzatives i productives, i s'han de gaudir en períodes mínims de 7 dies, havent-ne informat el treballador amb l'antelació suficient.

Les vacances no s'acumulen d'any en any, de manera que s'han de gaudir preferiblement dins de cada any natural, i es pot allargar el període de gaudi fins al trenta-u del mes de gener de l'any següent.

Les persones de més rang a l'empresa tenen preferència en el moment d'escollir els períodes de vacances i, en cas de coincidència en l'elecció, tindrà prioritat el treballador/a més antic. En cas que en un centre de treball hi hagi diverses persones amb la mateixa antiguitat i rang, s'han de sol·licitar les vacances per torn rotatiu. En cas que fos necessari, el director del centre de treball ha de prendre l'última decisió, en casos d'igualtat de circumstàncies.

En els centres de treball, els treballadors/es dels nivells I i II no poden gaudir del seu període de vacances de manera simultània, ja que és sempre imprescindible almenys la presència de dos d'ells per al funcionament adequat del centre.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador de gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 25. Festius no recuperables.

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a té dret a ser compensat d'alguna de les formes següents:

- A gaudir-les en una altra data i que l'empresa li aboni un 40% del salari base d'acord amb les taules salarials vigents en aquell moment.
- Que l'empresa li aboni el 140% del salari base d'acord amb les taules salarials vigents en aquell moment, sense gaudir-les en una altra data.
- A gaudir de dia i mig de festa, sense cap abonament econòmic.

Aquesta decisió s'ha de consensuar entre l'empresa i el treballador/a, atenent les necessitats productives de cada moment.

En el supòsit que s'opti com a mètode de compensació pel gaudi en una altra data, aquests festius s'inclouran en una borsa de festius, els quals hauran de ser gaudits en un període màxim de 3 mesos.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Les regles anteriors no s'apliquen en cas que els festius coincideixin amb el període de vacances o amb períodes IT, cas en el qual quedaran absorbits.

En cas que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa haurà de respectar el descans setmanal i l'acumularà al nombre de festes.

Article 26. Permisos i excedències.

En matèria de permisos és aplicable el que disposa amb caràcter general l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Les excedències s'han de regular per les normes establertes a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6. Classificació professional.

Article 27. Classificació funcional del personal.

Grups professionals:

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador/a de les àrees funcionals que es descriuen en aquest mateix article.

1. Els treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es classifiquen en 2 grups professionals les definicions dels quals són les que segueixen:

Grup professional 1:

S'integren en aquest grup professional els qui, estant inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, estiguin vinculats directament a l'activitat de l'empresa i exerceixin funcions o feines de direcció, executives, de coordinació o d'assessorament tècnic o professional, per a les quals sigui necessari disposar d'una titulació universitària o equivalent, formació professional superior o coneixements professionals adquirits sobre la base d'una experiència acreditada.

Dins d'aquest grup professional s'inclouen les categories professionals següents, equivalents entre si a l'efecte de l'article 22 i 39 apartat 1 de l'Estatut dels treballadors.

Director d'establiment:

Lloc de treball de caràcter directiu, operatiu i de gestió, amb un perfil marcat operatiu sobre l'activitat diària del local, la missió del qual és:

Garantir de forma permanent els aspectes bàsics de funcionament del local, mitjançant:

- Els procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO).
- La qualitat del producte i dels plats definits seguint les fitxes tècniques.
- L'estil propi de servei anomenat SENT.
- La qualitat de l'activitat diària rebuda pels clients.

Té competències per dirigir, supervisar i gestionar l'establiment que li ha estat assignat, aportant criteri propi i buscant la millora continuada dels resultats tant quantitius com qualitatius dins l'estratègia establerta per la companyia, i de manera coordinada amb el seu superior.

Cap de sala:

Lloc de treball de caràcter operatiu i de gestió, amb responsabilitats directes sobre el servei als clients, la missió del qual és:

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Dirigir l'activitat diària de la sala, mitjançant:

- Els procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO).
- L'estil propi de servei anomenat SENT.

Té competències per organitzar els recursos humans, la qualitat i la formació d'aquests i per potenciar les vendes als clients.

Cap de cuina - xef:

Lloc de treball de caràcter operatiu i de gestió, amb responsabilitat sobre el producte acabat, la missió del qual és:

Dirigir l'activitat diària de la cuina, mitjançant:

- Els procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO).
- La qualitat del producte i dels plats definits seguint les fitxes tècniques.

Té competències per organitzar els recursos humans, la qualitat i la formació d'aquests, per elaborar el producte final consumit pels clients amb total garantia de seguretat alimentària i per garantir la qualitat de les matèries primeres i formats definits per la companyia per al seu centre.

Encarregat de sala:

Lloc de treball de caràcter operatiu i tècnic, la missió del qual és dirigir i coordinar l'àrea del local que li correspon en el seu torn (barra, sala, terrassa) i controlar que es compleixin totes les condicions necessàries per al bon funcionament del menjador del local (obertura, funcionament i tancament), amb la finalitat d'aconseguir la satisfacció i la fidelització del client, mitjançant:

- La gestió del personal.
- La distribució de rangs i tasques entre el personal al seu càrrec.
- La gestió correcta dels recursos materials.
- Els procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO).
- L'estil propi de servei anomenat SENT.
- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.

Encarregat de cuina:

Lloc de treball de caràcter operatiu i tècnic, la missió del qual és aconseguir un servei correcte a la cuina i en l'elaboració dels plats que s'han de servir al client durant el seu torn, i gestionar i coordinar l'operativa de la cuina per assolir un nivell òptim en la qualitat del producte final ofert al client, per aconseguir la seva satisfacció i fidelització, mitjançant:

- La gestió del personal al seu càrrec.
- La gestió correcta dels recursos materials.
- Els procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO).
- La qualitat del producte i dels plats definits seguint les fitxes tècniques.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.

Grup professional 2:

S'integren en aquest grup professional la resta de treballadors/es inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Els treballadors integrats en aquest grup professional poden dur a terme certes funcionalitats específiques com les de responsable de manteniment, magatzemer, group manager o qualsevol altre que pugui establir-se en un futur per a una organització millor de l'empresa.

Dins d'aquest grup professional es distribueixen les categories professionals que es detallen a continuació, equivalents entre si a l'efecte de l'article 22 i 39 apartat 1 de l'Estatut dels treballadors.

Cambrer:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és l'atenció i el servei directe al client amb la finalitat d'assolir la correcta atenció, satisfacció i fidelització d'aquest, mitjançant:

- El seguiment dels procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO) i de la qualitat del servei (SENT), establerts per la companyia.
- L'ús correcte dels recursos materials posats a la seva disposició.
- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.

Cuiner:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és preparar i elaborar els plats de cuina, vetllant per la qualitat de producte marcada per l'empresa amb la finalitat d'assolir un nivell òptim de qualitat del producte final ofert al client, per aconseguir la seva satisfacció i fidelització, mitjançant:

- El seguiment dels procediments i les normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO), així com de les fitxes tècniques.
- L'ús correcte dels recursos materials posats a la seva disposició.
- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.

Ajudant de cambrer:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és ajudar i donar suport en l'atenció i el servei directe al client amb la finalitat d'assolir la seva correcta atenció, satisfacció i fidelització, mitjançant:

- El seguiment dels procediments i normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO) i de la qualitat del servei (SENT), establerts per la companyia.
- L'ús correcte dels recursos materials posats a la seva disposició.
- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.
- La formació bàsica de l'operativa als treballadors amb categoria d'aspirants de sala.

Ajudant de cuina:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és ajudar i donar suport en la preparació i elaboració dels plats de cuina, amb la finalitat d'aconseguir la satisfacció i la fidelització del client, mitjançant:

- El seguiment dels procediments i normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), recollits en el Manual d'operacions (BAO), així com de les fitxes tècniques.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

- L'ús correcte dels recursos materials posats a la seva disposició.
- La posada en pràctica de les directrius marcades pels seus superiors.
- La formació bàsica de l'operativa als treballadors amb categoria d'aspirants de cuina.

Aspirant de sala:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és ajudar i donar suport en l'atenció i el servei directe al client amb la finalitat d'assolir la correcta atenció, satisfacció i fidelització del client.

S'estipula la permanència en l'esmentada categoria dels treballadors/es per un període màxim de 6 mesos de treball efectiu en contractació continuada, amb l'objecte de rebre la formació teòrica i pràctica, específica, pròpia i característica de la companyia respecte a la carta, el producte, els procediments d'empresa i la cultura específica de servei (SENT).

Un cop completat aquest període i superada la formació esmentada, els aspirants de sala passaran a tenir la categoria d'ajudants de cambrer.

Aspirant de cuina:

Lloc de treball de caràcter operatiu, la missió del qual és ajudar i donar suport en la preparació i l'elaboració dels plats de cuina, amb la finalitat d'aconseguir la satisfacció i la fidelització del client.

S'estipula la permanència en l'esmentada categoria dels treballadors/es per un període màxim de 6 mesos de treball efectiu en contractació continuada, amb l'objecte de rebre la formació teòrica i pràctica, específica, pròpia i característica de la companyia respecte a la carta, el producte, els procediments d'empresa i la cultura específica de servei (SENT).

Un cop completat aquest període i superada la formació esmentada, els aspirants de cuina, passaran a tenir la categoria d'ajudants de cuina.

2. Les funcions descrites en els apartats anteriors per a cada grup són merament enunciatives i es poden assignar funcions similars o accessòries a les descrites en els paràgrafs anteriors.

3. Dins d'un mateix grup professional l'empresa pot acordar la polivalència funcional i la mobilitat horitzontal funcional dels treballadors/es encara que tinguin nivells retributius i categories professionals diferents.

4. Quan un treballador/a estigui realitzant un curs de formació i de capacitat per accedir al grup professional 1, ja sigui en la part teòrica o en la pràctica, i realitzi les funcions del grup 1 durant el seu període de formació, no es considerarà que accedeix efectivament al grup 1 esmentat fins a haver superat l'avaluació que realitzarà l'empresa del seu acompliment al final del període de formació i sempre que hi hagi una plaça vacant per ocupar el lloc.

Àrees funcionals:

Per ordenar les estructures funcionals basades en grups professionals de l'activitat de l'empresa, així com potenciar la flexibilitat interna fent un ús adequat de la mobilitat funcional, tant ordinària com extraordinària, i també amb la finalitat de millorar l'estabilitat dels llocs de treball i optimitzar l'ocupabilitat de treballadors i treballadores en diferents àrees funcionals, el conjunt de tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats derivades de les diferents aptituds, titulacions i contingut general de la prestació laboral a l'empresa, queden distribuïdes en 2 àrees funcionals.

Àrea funcional primera: sala, terrassa, barra, recepció i similars.

Àrea funcional segona: partides de la cuina, magatzems i similars.

Grup professional	Àrea funcional sala	Àrea funcional cuina	Nivell retributiu
Primer	Director (DE)	Director (DE)	I
	Cap de sala (CS)	Cap de cuina (CC)	I
	Encarregat de sala (ES)	Encarregat de cuina (EC)	II
Segon	Cambrer (CAM)	Cuiner (CUI)	III
	Ajudant de cambrer (AJ CAM)	Ajudant de cuina (AJ CUI)	IV
	Aspirant de sala (AS)	Aspirant de cuina (AC)	V

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Capítol 7. Organització del treball.

Article 28. Facultats de l'empresa. organització del treball.

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni col·lectiu i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir un nivell adequat de productivitat basat en l'ús òptim dels recursos humans i materials.

Article 29. Mobilitat funcional.

Dins d'un mateix grup professional, l'empresa pot acordar la mobilitat funcional horitzontal dels treballadors, tot i que tinguin una categoria professional diferent.

La mobilitat funcional vertical per assignar treballs corresponents a categories de diferent grup professional, es podrà realitzar quan hi hagi raons tècniques o organitzatives que la facin necessària, i pel temps imprescindible. Si les funcions encomanades són de nivell inferior, han d'estar justificades per necessitats peremptòries o imprevisibles i s'han de comunicar als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional per assignar treballs corresponents a categories de diferent àrea funcional, es podrà realitzar quan hi hagi raons tècniques o organitzatives que la facin necessària, i pel temps imprescindible. Si les funcions encomanades són de nivell inferior, han d'estar justificades per necessitats peremptòries o imprevisibles i s'han de comunicar als representants dels treballadors/es.

Article 30. Mobilitat geogràfica.

L'empresa pot acordar lliurement el canvi d'adscripció de qualsevol treballador d'un centre de treball a un altre, amb caràcter permanent o temporal, d'acord amb les necessitats de la feina, quan la distància del centre al domicili del treballador no superi els 30 km.

Els canvis de lloc de treball en un radi superior als 30 km del domicili del treballador només són exigibles quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i s'han de substantiar d'acord amb el que preveu l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes, les causes esmentades es consideren concurrents quan es creï un nou centre de treball i sigui necessari dotar-lo amb treballadors d'altres centres que aportin la seva experiència i els seus coneixements dels sistemes organitzatius i de les feines pròpies i característiques de l'empresa.

Capítol 8. Règim disciplinari.

Article 31. Normes de comportament i règim disciplinari.

La direcció de l'empresa pot sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors/es, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest text.

La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa sempre es poden revisar davant la jurisdicció competent, sens perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Graduació:

Tota falta comesa per un treballador/a es qualifica com a lleu, greu o molt greu, atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com el factor humà del treballador/a, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Procediment sancionador:

La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita al treballador/a, fent constar la data i els fets que la motiven, el qual ha d'acusar-ne la recepció o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

puguin imposar-se, s'entenen sempre sens perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal dels treballadors/es a l'empresa, en cas que n'hi hagi, ha de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Són faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixin una pertorbació important en el servei encomanat, cas en el qual serà qualificada com a falta greu.
2. D'1 a 3 faltes de puntualitat injustificades en la incorporació a la feina, de fins a 30 minuts, durant un període de 30 dies, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per a la feina o obligacions que l'empresa li tingui encomanades, cas en el qual es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa al més aviat possible el fet o motiu de l'absència a la feina quan aquesta obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sens perjudici de presentar en el moment oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada de la feina encara que sigui per un període breu de temps, o acabar la feina de forma anticipada amb una antelació inferior a 30 minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin perjudicis greus per a la feina, cas en el qual es considerarà falta greu.
5. Petits descuits en la conservació del gènere o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar la uniformitat o la roba de feina exigida per l'empresa de manera descuidada.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.
10. Faltar un dia a la feina sense l'autorització deguda o sense causa justificada, sempre que d'aquesta absència no es derivin perjudicis greus en la prestació del servei.
11. Disposar de diners propis mentre s'està realitzant la prestació laboral, fonamentalment a la barra, sala i terrassa.

Són faltes greus:

1. Més de 3 faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina, comeses en un període de 30 dies. O bé una única falta de puntualitat superior a 30 minuts o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o canvis per a la feina, i es considera com a tal la que provoqui un retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar 2 dies a la feina durant un període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin perjudicis greus en la prestació del servei.
3. L'abandonament de la feina o acabar-la de forma anticipada, sense causa justificada, per un interval de temps superior a 30 minuts, entre 1 i 3 ocasions en 30 dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars que es tinguin al càrrec, que puguin afectar l'empresa als efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determina la qualificació com a molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat d'aquesta, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals i a la seguretat alimentària, segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués danys manifestos per a la feina o se'n derivessin perjudicis notoris per a l'empresa o altres treballadors/es, podria ser qualificat com a falta molt greu.
6. Descuit important en la conservació del gènere, articles o materials de l'establiment corresponent.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant o firmant en nom d'ell/a.
8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors/es en presència del públic o que transcendeixi aquest.
9. Consumir aliments o begudes sense permís, o utilitzar per a ús propi articles, estris i peces de roba de l'empresa, llevat que existeixi una autorització.
10. Fumar durant la feina, a les zones prohibides o a la porta de l'establiment amb l'uniforme laboral. Assistir o romandre a la feina sota els efectes de l'alcohol o les drogues, o el seu consum durant l'horari laboral, o fora d'aquest, portant l'uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada com a falta molt greu, sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció. El treballador/a que, estant sota els efectes abans esmentats, provoqui durant les hores de feina o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/es, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com a molt greu.
11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o la roba de feina exigida per l'empresa.
12. No lliurar el tiquet corresponent al client o no atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un perjudici especial per a l'empresa o els treballadors/es, cas en el qual es qualificarà com a falta molt greu.
13. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut una advertència o una sanció prèvia.
14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i, en particular, la manca de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions laborals que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.
15. La imprudència durant la feina que pogués implicar risc d'accident per a un mateix, per a altres treballadors/es o terceres persones o risc d'averia o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració d'aquest tipus d'imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hi hagi hagut una advertència o una sanció prèvia.
16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de forma habitual durant el servei.
17. La falta de netedat i higiene, sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció prèvia o sigui d'unes característiques que produeixi una queixa justificada d'altres treballadors/es o del públic.
18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut una advertència o una sanció prèvies.

Són faltes molt greus:

1. 3 o més faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en un període de 30 dies, 10 faltes d'assistència en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tractament amb els altres treballadors/es o qualsevol altra persona al servei de l'empresa vinculada laboralment amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, instruments i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa. Sostreure o permetre la sostracció de diners de les caixes enregistradores i altres fons de l'empresa. No cobrar o no registrar deliberadament qualsevol venda realitzada, o la negligència o omissió en anotar a la targeta de pagament del client.
5. Violar el secret de la correspondència, els documents o les dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a la mateixa empresa.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

6. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com altres treballadors/es i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment laboral normal o pactat. Així com l'ús d'internet o xarxes socials durant la jornada laboral, que redundi en una disminució del rendiment a la feina.
8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors/es. La blasfèmia habitual.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador/a a fi de no assistir a la feina, entenent com a tal quan el treballador/a en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi el propi treballador/a, l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat a la feina facilitades per l'empresa.
11. La utilització per part del treballador/a, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual li han proporcionat aquestes eines de treball.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte o la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.
13. L'assetjament moral, i també l'assetjament que es dugui a terme per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen a l'empresa.
14. Consumir o traficar amb begudes alcohòliques o drogues dins l'establiment, o consumir-les fora d'aquest de forma habitual, si això perjudica el rendiment laboral i la imatge de l'empresa.
15. Utilitzar o fer públiques per qualsevol mitjà físic o electrònic, com ara webs, xarxes socials, fòrums o xats, la marca de l'empresa, els seus logotips, imatges, fotografies (incloses les del personal, espais, materials), procediments i tot el que formi part del coneixement (know how) de l'empresa, sense una autorització prèvia i per escrit.
16. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins d'un període de 6 mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.

Classes de sancions:

1. L'empresa pot aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i per les greus les previstes als apartats A) i B).

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació.
2. Suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

B) Per faltes greus:

1. Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

C) Per faltes molt greus:

1. Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies.
2. Acomiadament disciplinari.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió de sou i feina, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocessals, s'ha de dur a terme dins els terminis màxims següents:

- Les de fins a 2 dies de suspensió de sou i feina, dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la seva imposició.
- Les de 3 a 15 dies de suspensió de sou i feina, 4 mesos.
- Les de 16 a 60 dies de suspensió de sou i feina, 6 mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa ha de fixar les dates de compliment de la suspensió de sou i feina. Les situacions de suspensió legal del contracte laboral suspenen els terminis anteriorment establerts.

Prescripció. Les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20; i les molt greus, als 60 a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als 6 mesos d'haver-se comès.

En els supòsits previstos en les faltes tipificades en aquest capítol, en què es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandonaments injustificats en un període de trenta dies, el dies a quo de la prescripció regulada en aquest article s'ha de computar a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Capítol 9. Millores de l'acció protectora de la seguretat social i altres millores complementàries.

Article 32. Baixes per malaltia o accident.

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, malaltia professional i malaltia comuna amb hospitalització mentre duri aquesta, té dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins a un límit màxim de 12 mesos de durada.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, el treballador/a tindrà dret a les percepcions següents: del primer al quinzè dia, les que estableix la llei a càrrec de l'empresari. L'empresa ha de complementar al treballador/a la percepció que estableix la llei: des del setzè dia al trentè, fins al 80% del seu salari fix, i del dia trenta-unè en endavant i fins a un límit màxim de 12 mesos de durada, fins al 100% d'aquest salari fix.

Article 33. Maternitat i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

En matèria de maternitat, reducció de jornada, lactància i, en general, en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, és d'aplicació la normativa que estableix l'Estatut dels treballadors i, en concret, el que disposa l'article 37 apartats del 4t al 8è.

En matèria de lactància, el nombre de jornades de què s'ha de gaudir per la total acumulació és de 14 dies efectius de treball. Aquest permís pot ser gaudit per només un dels progenitors en el cas que tots dos treballin.

Article 34. Assegurança complementària.

L'empresa ha de concertar una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que ha de garantir als treballadors/es, a partir del moment d'alta en l'empresa, la percepció de 20.000 EUR per a ells o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort o invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts a causa d'accident laboral i que impossibiliti que el treballador pugui continuar prestant els serveis a l'empresa.

S'estableix un termini de carència de 45 dies a partir de la signatura d'aquest Conveni per tal que es pugui procedir a concertar la pòlissa pertinent.

Article 35. Seguretat i salut en el treball.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els seus reglaments de desenvolupament, suposen un avanç significatiu respecte a la situació anterior existent en matèria de salut laboral. La Comissió Negociadora d'aquest Conveni, convençuda que la mera existència d'aquest marc legal d'àmbit general constitueix un element positiu, que possibilita desenvolupar una política general a l'entorn de la salut laboral, es compromet que l'atenció de la salut i la prevenció de riscos laborals sigui prioritària sobre qualsevol altre aspecte del desenvolupament de l'activitat laboral.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

En virtut de tot això, són d'aplicació totes les disposicions legals vigents d'obligat compliment en totes les matèries que afectin la seguretat i la salut en el treball, seguint els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents.

Sempre que es produeixi un accident, s'ha de lliurar una còpia del comunicat de l'accident al treballador lesionat i als representants legals dels treballadors, els quals s'han d'atènyer a la confidencialitat i al que estipula la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Article 36. Protecció a les treballadores i treballadors víctimes de la violència de gènere.

A les treballadores i els treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els són d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Entre aquestes, cal destacar:

1. Dret preferent per ocupar llocs de treball del mateix grup i categoria professional, si les víctimes necessiten canviar de residència.
2. Permisos de treball retribuïts a fi que puguin realitzar les gestions necessàries (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractament psicològic, etc.).
3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
4. Prioritat en l'elecció del període de vacances.
5. L'empresa ha d'oferir a les víctimes de violència de gènere la possibilitat de canvi de centre de treball.

Article 37. Igualtat d'oportunitats i no discriminació.

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu declaren la seva voluntat de respectar el principi d'igualtat de tractament en la feina a tots els efectes, sense que s'admetin discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc., i es prestarà una atenció especial en el compliment d'aquests preceptes en els àmbits següents:

- Accés a una feina.
- Estabilitat a la feina.
- Igualtat salarial en feines d'igual valor.
- Formació i promoció professional.
- Ambient laboral exempt d'assetjament sexual.

Article 38. Formació contínua.

La formació permanent és una eina essencial per a l'exercici professional de qualitat, i és una condició necessària per poder millorar professionalment en l'empresa, per la qual cosa s'estableix l'obligació de realitzar i superar els cursos formatius.

En aquest sentit, l'empresa crea, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, unes aules de formació interna, amb una metodologia teòrica i pràctica i uns continguts específics, propis i característics de la mateixa empresa, en les quals s'ensenyen els procediments i normes bàsiques pròpies de l'empresa, anomenades NMT (la Nostra Manera de Treballar), la qualitat del producte i dels plats definits mitjançant les fitxes tècniques i l'estil propi de servei anomenat SENT.

Pel que fa als permisos individuals de formació, cal atènyer-se al que estableix el Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació i les normes que el puguin substituir o

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

desenvolupar, amb l'objecte de facilitar la formació reconeguda per una titulació oficial als treballadors/es que pretenguin millorar la seva capacitat personal i professional, sense costos per a l'empresa.

Capítol 10. Altres disposicions.

Article 39. Clàusula de no vinculació salarial.

Les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni col·lectiu són de compliment obligatori per a l'empresa dins de tot el seu àmbit d'aplicació a la província de Barcelona. La Comissió Paritària pot acordar un règim salarial específic per sota d'aquestes condicions sempre que la sol·licitud concreta de l'empresa es presenti avalada per un informe empresarial expressiu de la veracitat de les dades i de les dificultats econòmiques per les quals passi.

En cas de desacord amb els representants legals dels treballadors en la Comissió Paritària esmentada, se sotmetrà la controvèrsia als procediments de mediació, arbitratge i solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya. Aquest sistema es pot aplicar exclusivament als conceptes salarials i l'empresa queda obligada al compliment de la resta del Conveni.

L'empresa haurà d'acreditar objectivament i fefaentment la dificultat de la seva situació econòmica, aportant la documentació i les proves suficients. Igualment, haurà de presentar un informe de la representació legal dels treballadors/es o, en cas que no n'hi hagi, dels propis treballadors/es.

ANNEX.

TAULES SALARIALS.

Nivell retributiu Conveni	Salari Base	PP Estiu (SB)	PP Nadal (SB)	Complement IVE (màxim) a partir del 01.04.2018
I	1.389,59	115,8	115,8	40
II	1.336,27	111,36	111,36	40
III	1.250,00	104,17	104,17	40
IV	1.050,00	87,5	87,5	40
V	930	77,5	77,5	-

Roba de treball (dia) a partir del 01.04.2018	0,56
Manutenció (dia) a partir del 01.04.2018	2,15

Director (DE)	1.714,08
Cap de cuina (CC)	1.619,09
Encarregat de cuina (EC)	771,30
Cap de sala (CS)	569,09
Encarregat de sala (ES)	396,30

Barcelona, 21 de juny de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès