



RESOLUCIÓ de 6 de setembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08012902012004)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 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 Hotel Fira, SA per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08012902012004) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

## VII CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL CROWNE PLAZA BARCELONA-FIRA CENTER PARA LOS AÑOS 2019–2021

### Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo afecta y obliga al centro de trabajo de la empresa Hotel Fira, SA con denominación comercial Hotel Crowne Plaza Barcelona-Fira Center en la ciudad de Barcelona.

### Artículo 2. *Ámbito personal*

Este Convenio afectará a todos/as los/as trabajadores/as que componen o compongan, durante su vigencia, la plantilla del centro de trabajo Hotel Crowne Plaza Barcelona-Fira Center, de la empresa Hotel Fira, SA, en la ciudad de Barcelona, con excepción de los comprendidos en el artículo 1, apartado 3, c, f y g, así como el artículo 2, apartado 1 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### Artículo 3. *Ámbito temporal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2019, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de 36 meses, es decir, desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021, excepto para aquellas cláusulas que se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y revisión: a partir del 31 de diciembre de 2021, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento. En caso de denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se mantendrá en ultraactividad durante veinticuatro meses, si en el período indicado no fuera sustituido por otro, quedará definitivamente extinguido perdiendo su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

#### Artículo 4. *Normativa supletoria*

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

#### Artículo 5. *Puestos de trabajo*

Los distintos puestos de trabajo se encuadraran en sus respectivos grupos profesionales y niveles que figuran en el convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

#### Artículo 6. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa vendrá encuadrada y autorizada en los términos y límites que a las mismas le facultan el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante, especialmente el artículo 13 del Convenio Colectivo interprovincial de Hostelería de Catalunya.

#### Artículo 7. *Premio de vinculación*

A) Todo el personal al cumplir 25 años de trabajo efectivo en la empresa tendrá derecho a un mes de salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias.

B) Todo el personal que hubiese percibido el Premio de Vinculación con anterioridad se regirá por la misma norma del punto A) tomando como fecha de inicio de prestación de servicio en la empresa el 1 de enero de 2014.

#### Artículo 8. *Retribuciones*

Salario Mensual: Estará formado por:

- Salario Base.
- Antigüedad consolidada.
- Plus Manutención
- Complemento Ad Personam.

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

**Antigüedad:** Se consolida este concepto salarial como Antigüedad consolidada para quien lo viniese percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio. Este concepto pasará a regirse por lo dispuesto en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

**Plus de Transporte:** Lo percibirán todos los/as trabajadores/as del Hotel en la misma cuantía que la del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Para todos los/as trabajadores/as que tengan turno partido este Plus será doble. Se considera turno partido aquel que tenga como mínimo tres horas de descanso entre turno y turno y su cobro estará supeditado a la realización efectiva del mismo. Este importe no formará parte de las Pagas Extras de Verano y Navidad.

**Plus Calzado:** Lo percibirá todo el personal que utilice uniforme y no reciba calzado de la empresa. El importe será hasta el 31/12/2018 de 10.22 EUR brutos mensuales. Se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Este importe no formará parte de las Pagas Extras de Verano y Navidad.

**Plus Camarera de Pisos - Mozo de Pisos:** Este personal percibirá este importe, como Plus de Camarera de Pisos – Mozo de Pisos, en la misma cuantía establecida en el Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

**Gratificaciones Extraordinarias:**

- Paga Extra de Verano
- Paga Extra de Navidad

La cuantía de cada una de ellas será el Salario Base, Antigüedad consolidada, Plus Manutención (quien efectivamente lo perciba en metálico) y Complemento Ad Personam. Su abono será el 15 de Junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Las referidas pagas se devengarán por anualidades. La de verano se devengará del 15 de junio al 14 de junio del año siguiente. La de Navidad, del 01 de enero al 31 de diciembre.

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

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

Aquellos trabajadores que así lo deseen, podrán prorratear mensualmente la percepción de las Pagas Extraordinarias, debiendo comunicarlo por escrito a la empresa.

**Ad Personam:** El complemento Ad Personam queda definido como un complemento de carácter consolidado, no absorbible y revisable cada año en la cuantía establecida

en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio viniesen percibiendo el Quebranto de Moneda como concepto fijo consolidarán esta cuantía en el complemento Ad Personam. Para quien lo viniese percibiendo como concepto variable, se calculará una proporción en base a los 12 últimos meses y se consolidará en el complemento Ad Personam.

Incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio vendrán regidos por lo establecido en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

#### Artículo 9. *Manutención*

El complemento salarial por Manutención será de 49,20EUR brutos mensuales hasta el 31/12/2018. Este concepto se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

La manutención se entregará en especie a todos los trabajadores, reflejándose en nómina a efectos de cotización.

Respecto a este plus, se mantendrán las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los/las trabajadores/ras en la actualidad.

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

#### Artículo 10. *Nocturnidad*

Las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el salario sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en el 25% sobre el salario, siendo la fórmula establecida para el cálculo la siguiente:

$(\text{Salario Bruto Anual} / 1748) \times 25\% = \text{precio hora nocturna}$

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo anual vendrá regida por lo establecido en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña

#### Artículo 12. *Horarios y calendarios*

Los horarios a realizar en cada departamento y el calendario de festivos se establecerán anualmente antes del 31 de diciembre mediante negociación con la representación legal de los trabajadores.

En cada departamento se expondrán los cuadrantes horarios (Turnos) con dos semanas de antelación a su comienzo.

Si por cualquier necesidad imprevista de carácter productivo u organizativo tuvieran que modificarse una vez establecidos, tal modificación se comunicará por escrito, explicando el motivo de esta, a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a la denominada Comisión de Turnos regulada en el presente Convenio Colectivo y, en caso de persistir el desacuerdo, a los procedimientos de conciliación y mediación de la autoridad laboral

#### Artículo 13. *Ropa de trabajo*

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

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

Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

La conservación y limpieza de estos correrá a cargo de la empresa.

#### Artículo 14. *Licencias*

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

- Tres días por año natural para Asuntos Propios. Será obligación solicitar esta licencia con un preaviso mínimo de cuatro días antes de su disfrute. El trabajador deberá tener una antigüedad de 90 días para poder solicitar el permiso.

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

- Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo.

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

- Las visitas al médico del propio trabajador o el acompañamiento de familiares hasta segundo grado serán retribuidas, siempre que se aporte justificante oficial del tiempo empleado, hasta un total de dieciséis horas anuales. Fuera de esta cobertura todas las demás visitas serán, bien, descontadas o recuperadas, la opción será del trabajador. No se podrán justificar más de 5 horas de ausencia por horas médicas.

-El resto de licencias y permisos estarán regidas por lo dispuesto en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña

#### Artículo 15. *Vacaciones y fiestas no recuperables*

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

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

El inicio de las vacaciones deberá comenzar en lunes y finalizar en domingo, los dos días restantes hasta los 30 naturales deberán ser disfrutados antes o después de cualquiera de las semanas de vacaciones, salvo pacto de lo contrario.

Para el disfrute de las Fiestas No Recuperables, se establecen tres opciones:

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

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

En lo posible, las Fiestas No Recuperables que conceda la empresa, irán siempre acompañadas de los descansos semanales.

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

Tercera: Cualquier otra opción que se acuerde entre el /la trabajador/a y la empresa.

Las fiestas no recuperables no se podrán disfrutar en los meses de junio a septiembre por ser período vacacional ni durante el periodo de Navidad (20/12 – 08/01) y Semana Santa salvo pacto contrario entre empresa y trabajador.

#### Artículo 16. *Contratación*

Plantilla fija: La empresa viene obligada a cumplir y mantener un 60 % de plantilla fija a tiempo completo y aquellos trabajadores con acuerdos para jornadas reducidas y a tiempo parcial, de este modo no podrá mantener una plantilla eventual superior al 40 %.

Si la empresa no cumpliera con el porcentaje de referencia no podrá hacer uso de la modalidad contractual pactada en el artículo 25 del Convenio colectivo Interprovincial para la industria de hostelería y turismo de Cataluña, por lo que todos aquellos contratos celebrados con esta modalidad y que superen los seis meses de duración,

pasarán a indefinidos automáticamente. Además, la empresa estará obligada a incrementar con un 2,5 % el salario de todos los trabajadores.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo regulado para el Convenio colectivo Interprovincial para la Industria de la Hostelería y Turismo de Catalunya y el Estatuto de los Trabajadores.

Se utilizarán las Empresas de trabajo Temporal para cubrir las necesidades temporales del personal conforme a lo previsto en la Ley. Se entregará copia de los contratos de puesta a disposición a los representantes legales de los/as trabajadores/as

#### Artículo 17. *Enfermedad y accidente*

Se estará a lo regulado para el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

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

#### Artículo 18. *Movilidad funcional por embarazo*

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

#### Artículo 19. *Régimen sancionador*

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

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

#### Artículo 20. *Seguridad y salud*

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

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales.

#### Artículo 21. *Horas sindicales*

Se estará a lo regulado en el Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

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

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

#### Artículo 22. *Reuniones del comité*

Empresa y Representantes de los Trabajadores se obligan a mantener una reunión cada dos meses y en la que se determinarán las fechas en que se procederá, en su caso, a la solución de los conflictos planteados.

#### Artículo 23. *Condiciones*

Todas las condiciones previstas en este Convenio colectivo de Empresa consideradas conjuntamente y en cómputo anual compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor, sean cuales sean el origen o la causa de las mismas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal y contrato individual que pudieran aplicarse con posterioridad. Con el sistema retributivo implantado quedan particularmente compensados y absorbidos en todo su alcance y contenido cualquier tipo de Pluses individuales o colectivos que hasta la fecha se vengán retribuyendo en la empresa salvo lo recogido en el Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña

#### Artículo 24. *Comisión paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de la representación legal de los trabajadores.

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 colectivo, se comuniquen por escrito a la Comisión paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días hábiles a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

La composición es la siguiente:

Por parte de la empresa:

- Enrique Escofet Giró.
- Raúl Fernández Herrero.
- David Cortiñas Atanes.

Por parte de la representación social:



- Juan Miguel Fernández López.
- Kamel Alouane.
- Pedro Morales Navarro.

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

B) Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de Mediación y Conciliación ante el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña en Barcelona.

C) Determinar las tablas salariales de conformidad con el artículo 8 del convenio.

#### Artículo 25. *Comisión de turnos*

Se establece para la vigencia y cumplimiento del artículo 13 del presente Convenio colectivo, una Comisión de Turnos que estará compuesta por dos representantes del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, y por dos de la Empresa, que serán designados por cada representación respectivamente.

La composición es la siguiente:

Por parte de la empresa:

- Enrique Escofet Giró
- David Cortiñas Atanes

Por parte de la representación social:

- Juan Miguel Fernández López
- Lluïsa Llabot Farré

A. Serán funciones de la Comisión de Turnos interpretar las causas que justifiquen los cambios y modificaciones de los horarios una vez expuestos en cada Departamento con el plazo de preaviso establecido en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo o pactos de empresa establecidos al efecto.

B. Las decisiones de la Comisión de Turnos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de Mediación y Conciliación ante el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña en Barcelona.

#### Artículo 26. *Publicidad del convenio*

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

### Artículo 27. *Normalización lingüística*

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

### Artículo 28. *Protección de los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género*

Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto, previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Permiso de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambios de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamientos psicológicos).
2. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice la situación.
3. Anticipación del período vacacional.

### Artículo 29. *El acoso en el trabajo. Protocolo de actuación*

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

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

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

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

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

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

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite y audiencia a todos los afectados y la representación legal de los trabajadores,

practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

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

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

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

#### *Artículo 30. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo*

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá de ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

#### Cláusula adicional primera

La empresa anticipará por el concepto de Ayuda Escolar a los/as trabajadores/as que lo soliciten, un importe máximo de 1.000,00 EUR por trabajador/a. Las cantidades concedidas por este motivo deberán ser reintegradas a la empresa en un plazo máximo de 12 meses, o proporción según antigüedad, sin devengar intereses.

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

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES 2019

Nivel 1	1.763,25 EUR
Nivel 2	1.549,81 EUR
Nivel 3	1.498,72 EUR
Nivel 4	1.335,97 EUR
Nivel 5	1.310,86 EUR
Nivel 5 bis	1.167,77 EUR
Nivel 6	1.024,67 EUR

Pluses	
Plus manutención	49,20 EUR
Plus camarero/a pisos	38,79 EUR
Plus transporte	13,33 EUR
Plus calzado	10,22 EUR

Las tablas salariales y complementos se actualizarán conforme a lo dispuesto en el Convenio interprovincial de la industria de hostelería y turismo de Catalunya o en su defecto, para aquellos pluses que no figuren en dicho convenio, en base a lo establecido en el propio VII Convenio colectivo del Hotel Crowne Plaza Barcelona-Fira Center para los años 2019-202.

#### ANEXO II PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

##### NIVEL 1

- Director/a de Hotel
- Director/a de RRHH
- Director/a de Ventas
- Director/a de Ventas Internacional
- Subdirector/a
- Revenue Manager
- Jefe/a de Recepción
- Jefe/a de Administración
- Contable General
- Jefe/a de Cocina
- Primer/a Jefe/a de Comedor
- Jefe/a de Sala
- Primer/a Encargado/a de Barman
- Gobernante/a General
- Jefe/a de Mantenimiento

##### NIVEL 2

- Interventor/a
- Oficial de Contabilidad
- Administrador/a de Sistemas
- Jefe/a de Operaciones Internas

- Coordinador/a de Grupos y Eventos
- Jefe/a de Convenciones
- Jefe/a de Reservas
- Segundo/a Encargado/a de Barman
- Segundo/a Jefe/a de Sala
- Segundo/a Jefe/a de Comedor
- Segundo/a Jefe/a de Cocina
- Segundo/a Jefe/a de Recepción
- Comercial RRPP
- Encargado/a de Trabajos
- Jefe/a de Sector
- Cajero/a Administrativo/a
- Segundo/a Jefe/a de Mantenimiento
- Jefe/a de Partida
- Programador/a Informático
- Oficial de Mantenimiento

### NIVEL 3

- Telefonista de Primera
- Camarero/a
- Camarero/a Room Service
- Recepcionista
- Cocinero/a
- Encargado/a de Lencería o Lavandería
- Facturista de Comedor
- Cajero/a de Comedor
- Subgobernante/a
- Encargado/a de Economato y Bodega
- Oficial de Segunda de Administración

### NIVEL 4

- Telefonista de Segunda
- Bodeguero/a
- Ayudante de Cocina
- Camarero/a de Pisos
- Cafetero/a
- Ayudante de Camarero/a
- Ayudante de Camarero/a Room Service
- Auxiliar de Administración
- Auxiliar de Reservas
- Auxiliar de Convenciones
- Auxiliar Comercial
- Ayudante de Recepción
- Portero/a de Acceso
- Portero/a de Servicio
- Ayudante de Mantenimiento
- Mozo de Equipajes
- Mozo de Habitaciones
- Control-Seguridad
- Botones mayor de 18 años

### NIVEL 5

- Marmitón
- Lencero/a, Lavadero/a, Planchador/a
- Especialista de Lavandería
- Mozo de Limpieza
- Fregador/a
- Mozo de Almacén
- Ayudante de Economato
- Personal de Limpieza

Barcelona, 6 de setembre de 2019

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