

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****RESOLUCIÓ EMO/2501/2015, de 2 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les col·lectivitats de Catalunya (codi de conveni núm. 79100055012013).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les col·lectivitats de Catalunya, subscrit, en data 21 de setembre de 2015, per la part empresarial, pels representants de l'Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO), i per la part social pels representants de la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 2 de novembre de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text signat per les parts

II Conveni col·lectiu per al sector de les col·lectivitats de Catalunya

Capítol 1

Determinació de les parts

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu per a la indústria de col·lectivitats de Catalunya es pacta entre la l'Associació

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO) d'una part, i la Federació de Serveis per a la mobilitat i el consum de Catalunya (SMC-UGT) d'una altra.

Capítol 2

Àmbit d'aplicació

Article 2

Àmbit funcional

1. El present Conveni col·lectiu afecta i obliga a tots els establiments i empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, dedicats a l'activitat de restauració col·lectiva i menjar transportat, dins de les empreses de col·lectivitats afectades pel present conveni.

2. A l'efecte de la seva inclusió en l'àmbit funcional d'aquest Conveni:

a. Són de restauració col·lectiva les empreses que, mitjançant un contracte o una concessió administrativa, serveixin menjars i/o begudes a contingents particulars i no al públic en general.

Article 3

Àmbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses a les que es refereix l'article anterior ubicats en el territori de Catalunya.

Article 4

Àmbit personal

El Conveni afectarà a tots els treballadors/res que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3 descrits anteriorment, amb excepció dels compresos en els articles 1r.3.c) i 2n.1.a) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, desenvolupat aquest últim pel RD 1382/85, d'1 d'agost.

Totes les referències del present Conveni col·lectiu al terme "treballador" s'entendran efectuades indistintament a la persona, home o dona, excepte aquells supòsits en el que el mateix conveni col·lectiu limiti expressament la titularitat del dret. Totes les referències a la persona treballadora, plantilla, es refereixen a les treballadores i els treballadors que la componen, sense que això evidenciï altres conseqüències legals.

Article 5

Àmbit temporal

A. Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2014, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

B. Durada

La durada serà de quatre anys: des del dia 1 de gener 2014 fins el dia 31 de desembre de 2017, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

C. Denúncia i revisió

A partir del 31 de desembre de 2017, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any amb independència d'intervenir denúncia expressa de qualsevol de les parts signants. Si existeix aquesta, s'haurà

CVE-DOGC-A-15309001-2015

d'efectuar amb un mes d'antelació a la data de finalització de la vigència del conveni o la pròrroga.

D. Un cop denunciat el conveni per qualsevol de les parts signants i fins que no s'aconsegueixi un acord exprés es mantindrà en ultraactivitat indefinida, excepte en aquells aspectes en què de forma expressa o concreta es prevegin altres conseqüències.

Capítol 3

Clàusules generals

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació l' Acord laboral d'àmbit estatal per al Sector d'hostaleria (ALEH), vigent en cada moment, en relació amb les matèries imposades actualment (període de prova, contractació, classificació professional, mobilitat i polivalència funcional, promoció professional, règim disciplinari laboral i subrogació per canvi de titular).

Amb caràcter supletori i en el que no està previst en les disposicions contemplades en l'apartat anterior, s'aplicarà el Text Refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com les demés disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7

Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant, sense perjudici del que pugui establir-se mitjançant pactes d'empresa.

Això no obstant, no seran compensables ni absorbibles els complements personals o de lloc de treball, llevat de pacte en contrari, que se celebrarà per escrit.

Article 8

Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per el que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament entre empresaris i treballadors que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que es declarés la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatius, d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

En cas de desacord les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà d'aplicació, en el seu cas, i als efectes que no es produeixi un buit normatiu, el previst en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 10

Publicitat

Es considera convenient que en el tauler d'anuncis o en qualsevol dependència de l'empresa utilitzada per la representació legal dels treballadors i per la deguda informació i coneixement d'aquests, es tingui exposada i a disposició dels mateixos una còpia del present Conveni col·lectiu.

Article 11

Comissió paritària i conflictes col·lectius

1. En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada proporcionalment a la seva representació a la comissió negociadora del conveni, per cinc representants pertanyent a l'organització empresarial i cinco a les organitzacions sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

D'entre les persones designades per formar l'esmentada Comissió s'escollirà un president i un secretari pertanyent a cada una de les parts, alternant-se anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Sense perjudici de què la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president tindrà caràcter moderador i ordenador de les sessions, mentre que les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball previstes a l'article 45 del present text convencional.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en què, les discrepàncies així com qualsevol altre consulta de les previstes més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni, es comuniquin a aquesta Comissió, que en un termini de 7 dies a comptar des de la recepció, emetrà dictamen i/o resolució al respecte.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o aquesta no arribi a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a l'arbitratge tindrà caràcter voluntari.

En cas de desacord durant el període de consultes en els procediments previstos als articles 40, 41 i 82.3 de l'ET qualsevol de les parts podran sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que de no resoldre en aquest òrgan, les parts aniran als procediments de conciliació i/o mediació previstos al Tribunal Laboral de Catalunya.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants:

Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva (ACERCO), Aribau 153, 5è 1a de Barcelona 08036, Federació de Serveis per a la mobilitat i el consum de Catalunya (SMC-UGT), Rambla del Raval, 29-35, 4a planta, 08001 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat
- b. Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter

CVE-DOGC-A-15309001-2015

col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors

c. Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

d. Negociar i, en el seu cas determinar, qualsevol matèria continguda en el present text.

e. Adequar i/o modificar els textos del present conveni a la legislació vigent a cada moment les disposicions del conveni.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que puguin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció del previst als art. 12 i 13 del present conveni. També coneixerà i resoldrà els errors materials que puguin existir en la classificació i quantificació dels nivells salarials.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària realitzarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

2. Conflictes col·lectius

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació del present Conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/res i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre tots aquells problemes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol 4

Organització del treball

Article 12

Organització del treball

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

L'organització del treball té per objecte aconseguir a la empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/res tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el que està relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 13

Mobilitat funcional

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional en el si dels grups professionals establerts en l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria (ALEH) vigent en cada moment.

Exerciran de límit per a la mateixa els requisits establerts a l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i la idoneïtat i aptitud necessàries per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a l'esmentat treballador/a.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Als efectes d'aquest article s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/a tingui el nivell de formació o experiència requerida.

Als treballadors/res objecte de tal mobilitat els hi seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors, si n'hi haguessin, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, venint-se obligades les empreses a facilitar-la.

Article 14

Canvi de centre

Tot treballador tindrà dret al lloc de treball habitual. Així i tot, la mobilitat podrà donar-se per cada un dels següents motius:

- a. A petició del treballador.
- b. Para cobrir necessitats urgents o peremptòries tal com malaltia, accident, permisos de poca durada, vacances. En aquest supòsit el trasllat tindrà la durada de la causa que hagi motivat el mateix, sense que en cap cas pugui arribar als tres mesos.
- c. A petició escrita del client o per causes organitzatives es podrà traslladar indefinidament.
- d. També es podrà traslladar indefinidament per la disminució de l'activitat o per causes econòmiques en el centre.

En els supòsits c. i d., en cas d'objecció a l'esmentat trasllat per part del treballador, es sol·licitarà l'acord del Comitè d'empresa o delegats de personal amb caràcter previ al trasllat. Transcorregudes 24 hores sense obtenir-se l'acord, l'empresa procedirà a actuar. Si decidís el trasllat, aquest serà efectiu a les 24 hores de la sol·licitud de l'acord al Comitè o delegats.

El treballador que hagi estat mogut per les causes previstes en els supòsits c. i d., no podrà ser traslladat novament fins que hagi transcorregut un termini de set mesos.

En els supòsits b., c. i d., el treballador traslladat tindrà dret a l'abonament del major import que puguin suposar les despeses de transport públic, llevat que es posi un mitjà de transport per part de l'empresa.

Si no hi ha transport públic o privat i el treballador ha d'utilitzar el seu propi vehicle, se li abonaran 0,29 euros per kilòmetre, des del seu domicili fins al centre de treball, si no es pacten noves condicions per al trasllat. Aquesta quantitat no tindrà caràcter revisable. El major temps que s'inverteixi en el trasllat es computarà com a jornada laboral. Els trasllats, així com els motius que els originin, seran comunicats per escrit en tots els casos al treballador/a, i en els supòsits en que aquells siguin indefinits, necessàriament al president del Comitè d'empresa o al secretari del mateix.

Els representants legals dels treballadors tindran dret preferent en aquests cas a la permanència en el seu lloc de treball.

Capítol 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 15

Classificació en grups professionals

A les persones treballadores se'ls hi assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadrarà en un determinat grup professional/àrea funcional segons el previst en el Capítol II de l'ALEH vigent.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Els grups professionals i llocs de treball als que es refereix l'ALEH són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tot i cadascun d'ells.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors els hi assignen.

Capítol 6

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 16

Ingressos a l'empresa

1. Per acord entre el treballador/a i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.
2. Quan s'acordi la polivalència funcional o realització de funcions pròpies de dos o més grups, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que exerceixin durant major temps.

Article 17

Períodes de prova

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'Acord laboral d'àmbit estatal per el sector de hostaleria vigent a cada moment.

A efectes de facilitar el compliment s'adjunta com Annex nº VI la regulació del període de prova de l'ALEH.

Article 18

Dimissió i termini de preavís

1. El treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de fer-ho conèixer a l'empresa, amb una antelació de :
 - a. Dos mesos, si ostenta algun lloc de treball que figuri als nivells retributius 1 i 2 de les diferents taules salarials.
 - b. Quinze dies si ostenta un lloc de treball diferent als anteriors, llevat que l'empresa tingui una plantilla inferior a onze treballadors, inclòs el dimissionari, en què el termini de preavís serà d'un mes.
2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de manca de pagament o retard continu de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.
3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltessin per cobrir el termini de preavís.
4. Havent rebut avís dins dels terminis esmentats, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i demés conceptes meritats pel treballador.
5. Complert el preavís, la manca de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el pagament, amb el límit del nombre de dies de preavís, sense perjudici de l'interès de demora fixat al Text Refós de l'Estatut dels treballadors.
6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de

CVE-DOGC-A-15309001-2015

finalitzar el període del preavis, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins la finalització del termini del preavis.

7. Llevat de pacte en contrari, el treballador no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavis.

Article 19

Ascensos

Per a les vacants que es produeixin a l'empresa, els treballadors/res dels llocs de treball immediat inferior tindran preferència per a cobrir-les, sempre que portin acomplint-la un mínim de 6 (sis) mesos, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si el treballador/a ha demostrat la seva capacitat.

La prova de capacitat serà controlada per l'empresa i pels representants dels treballadors d'aquella. En cas de desacord caldrà atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 20

Excedències

1. Excedència voluntària

a. Els treballadors/es afectats pel present Conveni podran sol·licitar l'excedència voluntària quantfaci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti la seva reintegració amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies abans de la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i 15 (quinze) dies si és inferior a aquest termini.

b. Els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a sol·licitar l'excedència voluntària per tenir cura de fills i familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat en els termes establerts en la Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i Laboral i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

c. Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades en l'apartat anterior, el treballador/a haurà de cobrir un nou període, de almenys quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

d. El treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudiment de l'excedència amb trenta dies naturals. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada d'aquesta.

e. Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/a, l'empresa lliurarà al treballador/a un comunicat el que s'autoritzarà la situació d'excedència pel període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits per tal que aquesta procedeixi i, en cas de no contestar dins el termini esmentat, es considerarà per acceptada.

2. Excedència forçosa

Es regirà pel que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/res que resultin elegits per a càrrecs de representació de nivell comarcal, provincial o autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb el que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a la seva efectivitat, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

3. Reserva de lloc de treball per tenir cura de fills i familiars.

Els treballadors/res tindran dret a un període de excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, d'accident, malaltia o

CVE-DOGC-A-15309001-2015

discapacitat no pugui valer-se per sí mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes i dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que, en el seu cas, s'estigués gaudint.

El període en el que el treballador/a romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix el present apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Capítol 7

Contractació

Article 21

Contractes formatius

21.1 Contracte de treball en pràctiques

S'estarà a allò que preveu els corresponents articles de l'Acord laboral d'àmbit estatal pel sector d'hostaleria vigent a cada moment mentre sigui d'aplicació.

21.2 Contracte per a la formació

S'estarà a allò que preveu els corresponents articles de l'Acord laboral d'àmbit estatal pel sector d'hostaleria vigent a cada moment mentre sigui d'aplicació.

A efectes de facilitar el compliment s'adjunta l'Annex VI la regulació dels contractes formatius de l'ALEH.

21.3 Retribució i quantia del salari per aquest tipus de contractes serà la següent:

En el primer any del contracte: el SMI més un increment del 20%.

En el segon any de contracte: el SMI més un increment del 35%.

En el tercer any de contracte (supòsit de l'apartat d): el SMI més un increment del 50%.

En tots els casos el salari es pagarà proporcional al temps treballat.

Article 22

Contractació de primer treball en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen els llocs de treball pels treballadors/res que accedeixin al seu primer treball en el sector o es trobin mancants d'experiència professional.

Aquelles empreses que durant la vigència del Conveni presentin expedients de regulació d'ocupació en sol·licitud de rescissió o de suspensió de contractes no podran contractar treballadors/res que reuneixin les circumstàncies referides per a aquest lloc de treball.

S'estipula que la permanència en l'esmentat lloc de treball dels treballadors/res contractats serà com a màxim de dos anys.

Un cop complert aquest període passaran a ocupar el lloc de treball superior, la funció de la qual exerceixen.

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi el lloc de treball esmentat.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Per a aquest lloc de treball s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: nivell 5 bis.

Tarragona: nivell 7 bis.

Lleida: nivell 5 bis.

Girona: nivell 7 bis.

Article 23

Contractes de fixos-discontinus

1. Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu

El contracte indefinit de fix-discontinuu s'entendrà celebrat quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinuu seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, el treballador/a podrà instar procediment d'acomiadament davant el Jutjat social, iniciant-se el termini per a l'exercici de l'acció, el dia que tingués coneixement de la manca de la convocatòria.

La crida al treballador/a s'efectuarà amb 15 (quinze) dies abans de l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb avís de rebuda. En aquesta missiva se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de deu dies naturals des de l'avís de rebuda i pel mateix procediment. L'incompliment pel treballador/a d'aquesta formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinuu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les esmentades despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris en tren o en autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 euros (vint euros) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Els contractes realitzats a l'empara del què s'estableix a l'article 15 del text refós de l'Estatut dels treballadors no podran suposar una minva dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors fixos discontinuus.

2. Es consideren treballadors fixos discontinuus de caràcter no periòdic els que prestin serveis en escoles, col·legis i centres d'ensenyament o de temps lliure donat que tant l'inici com el final de la prestació del servei varia en funció de les necessitats dels centres i de les subvencions del menjador i, per tant, són de data incerta. En els serveis que es prestin en centres d'ensenyament o de temps lliure, si s'utilitza la modalitat de fix discontinuu indefinit, es considerarà enquadrat en l'art. 15.8 de l'ET, atès que aquesta activitat no es repeteix en certes dates, al dependre de factors externs, ja que és el client el que determina en cada curs, com i quan es realitza el servei i quants treballadors ho efectuen.

3. Contracte de fix-discontinuu a temps parcial

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinuus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les següents condicions:

a. No es podran pactar ni realitzar sota cap concepte hores complementàries.

b. En el contracte de fix-discontinuu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en que el treballador/a haurà de prestar serveis.

c. En el cas que alguna de les limitacions establertes en els dos punts anteriors fos declarada no concorde amb la legalitat per sentència ferma o disposició legal posterior, decaurà el present article i no podran realitzar-se en el sector contractes fixos-discontinuus a temps parcial.

En tot cas, els treballadors/es fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/es fixos a temps complet.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

4. Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/res fixos-discontinus dels territoris de Maresme, Tarragona, Lleida i Girona podran acumular un dia de descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a tres mesos en les empreses d'estacionalitat turística. Per a portar a terme aquesta acumulació caldrà que es realitzi per escrit i a petició del treballador/que vulgui sol·licitar-lo. No podent realitzar l'acumulació si no és el treballador/a qui ho sol·liciti i que s'acordi expressament amb el mateix i amb els RLT si els hagués.

Article 24

Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors / es, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre que aquestes hores complementàries es facin a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

En els contractes celebrats sota la modalitat de temps parcial, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes contemplats en l'article 17 d'aquest Conveni col·lectiu.

No obstant això, quan aquests contractes se celebrin per a la prestació de serveis que no es vagin a realitzar tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar trenta dies de treball efectiu, quan siguin per temps indefinit, o vint dies de treball efectiu quan siguin de durada determinada.

Article 25

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per l'article 1r.8 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció podrà ser de fins a 12 (dotze) mesos treballats dins d'un període de 18 (divuit) mesos.

Per a la realització dels serveis extraordinaris podrà utilitzar-se igualment el contracte eventual per circumstàncies de la producció de durada inferior a quatre setmanes. El salari d'aquests serveis es regirà pel que es disposa en els corresponents annexos.

2. Contractes d'interinitat

Els treballadors/res que ingressin a l'empresa expressament per a cobrir l'absència obligada d'un treballador/a fix, tindran caràcter d'interins, havent d'establir sempre per escrit el nom del treballador/a substituït i les causes que motiven la seva substitució.

Seràn treballadors fixos amb caràcter indefinit, amb independència del període de prova, tots els que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador fix que no s'incorpori al seu lloc de treball un cop finalitzat el termini legal o reglamentàriament establert que va motivar l'esmentat contracte d'interinitat.

Article 26

Foment de la contractació indefinida. Contractació dels treballadors amb discapacitat

1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà al que disposa a l'article 4 de la Llei 3/12, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

2. Contractació de treballadors minusvàlids.

S'estarà al que disposa el RD 1/2013, de 29 de novembre, RD364/2005, de 8 de abril i Decret 86/2015 de 2 de juny per la integració social dels minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors i de les mesures alternatives de caràcter

CVE-DOGC-A-15309001-2015

excepcional al seu compliment.

Article 27

Final de contracte

S'estableix una indemnització de entre 11 (onze) i 12 (dotze) dies de salari per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb la disposició transitòria tretzena del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

L'esmentada indemnització s'abonarà junt amb la liquidació per saldo i quitança.

Capítol 8

Temps de treball

Article 28

Jornada de treball

A. La jornada màxima anual serà de 1791 hores de treball efectiu durant la vigència de conveni equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

B. La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

a. Continuada: es disposarà d'un descans de 20 (vint) minuts que es computaran com jornada de treball amb caràcter general en qualsevol jornada superior a cinc hores. Si aquest temps de descans fos utilitzat per a realitzar algun menjar, podrà ampliar-se pel temps indispensable entenent-se que quan sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials serà a càrrec del treballador/a, qui haurà de recuperar-lo al final de la jornada.

b. Partida: els torns tindran un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja.

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/as estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments que les necessitats del servei ho permetin.

3. Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'han de respectar en la seva totalitat .

Article 29

Flexibilitat

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i, amb la finalitat d'adequar la càrrega de treball existent, així com l'adaptació competitiva de les empreses afavorint una major estabilitat en l'ocupació i qualitat del mateix, es reconeix a l'empresa la facultat de variar el horari dels treballadors amb jornada continuada, a excepció dels treballadors que es trobin en situació de reducció de jornada per guarda legal a l'empareda de l'article 37.5, 6 i 7 de l'ET

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa d'efectuar variacions d'horari no superiors a 2 hores, ja sigui a l'inici o al final de la jornada diària del treballador i sempre respectant els descansos legals i convencionals així com la jornada màxima diària vigents en cada moment.

No obstant, l'aplicació d'aquesta mesura requerirà la participació i informació de la representació legal dels treballadors. De no fer aquest tràmit les empreses no podran utilitzar aquesta flexibilitat per aquesta via.

Article 30

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Descans setmanal

Els treballadors/res afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 (dos) dies sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o es pogués pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors.

Les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per a gaudir del seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

Article 31

Vacances

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de trenta dies naturals de vacances. Aquells que no portin encara un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es faran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o suspensió de contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48 bis del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o període de permís que per aplicació del citat precepte correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural en què corresponen.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les senyalades a l'apartat anterior que impossibiliti al treballador disfrutar-les total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguin, el treballador podrà fer-les un cop finalizada la incapacitat i sempre que no hagi passat més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'han originat.

Les empreses tindran l'obligació de publicar, abans de l'1 de gener de cada any o als trenta dies de la seva obertura, un calendari de vacances i de festes no recuperables. El calendari esmentat es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors.

En cas de desacord es sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de vacances anuals el treballador/a percebrà el salari establert en la corresponent taula del Conveni més l'antiguitat consolidada, en cas de tenir-la.

Article 32

Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió en sol·licitarà un informe previ sobre el mismo a la representació legal dels treballadors, la qual l'haurà d'emetre en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 20 de febrer de cada any.

En el supòsit d'obertura de nou centre de treball o d'activitat cíclica, el calendari laboral s'exposarà dins dels 30 dies següents de produir-se l'esmentada obertura o inici.

Article 33

Festes no recuperables

A partir de la publicació del Conveni al DOGC, quan les festes no recuperables es treballin, la persona treballadora tindrà dret de gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 50% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si hi tingués dret, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en que quedarà absorbida. Quan la festa no recuperable no es treballi o coincideixi amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret a gaudir-la en una altra data, tret que la festa coincideixi amb el període

CVE-DOGC-A-15309001-2015

de vacances, cas en el que quedarà absorbida.

En aquest sentit es tindrà en compte el següent:

A. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència de que aquestes es fraccionin, a excepció del que estipuli el següent apartat.

B. Els treballadors fixos discontinus de centres escolars i centres de temps lliure, sense perjudici del compliment de la jornada en còmput anual o de la part proporcional de la mateixa corresponent al període d'alta en l'empresa, les festes no recuperables que coincideixin amb els períodes de vacances quedaran absorbides fins una festa per cada període de vacances, amb un màxim de dos períodes.

A partir de la signatura del present Conveni, els dies d'absorció esmentats en el paràgraf anterior s'aplicaran exclusivament als treballadors/es fixos-discontinus de centres escolars i centres de temps lliure. Per a la resta de personal que no sigui fix-discontinuu s'aplicarà el que estipula l'apartat a) del present article als efectes de l'absorció de la festa en període de vacances (1 dia).

C. En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el que s'hi té dret.

Es respectarà qualsevol acord preexistent entre les empreses i els representants dels treballadors/res.

D. Es respectarà qualsevol acord que existís entre l'empresa i la RLT o amb els treballadors/es en absència d'aquests.

E. No es generarà el dret a cap compensació per treballar en festiu, per a aquells treballadors que siguin contractats específicament per a aquests únics dies i que contractualment tinguin l'obligació de prestació laboral en aquests dies.

Article 34

Llicències

El treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i per algun dels motius que a continuació s'exposen:

Per matrimoni del treballador/a o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.

Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís durant la situació de convallescència del familiar, sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic. El gaudir dels dies de permís per hospitalització es podrà efectuar en dies alterns i/o consecutius al fet causant i mentre perduri aquesta situació, sense perdre la relació causa efecte. El treballador ha de preavisar el seu gaudi amb la finalitat que l'empresa pugui organitzar la feina. No obstant això, quan dos o més treballadors de la mateixa família i centre de treball, generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, no podran coincidir en els dies de gaudi.

L'absència de l'esmentat preavis comportarà el gaudi d'aquesta llicència des de l'inici del fet causant.

Casaments de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

Dos dies per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior. A tots els efectes, aquesta llicència es considerarà jornada efectiva de

CVE-DOGC-A-15309001-2015

treball.

En els supòsit de naixement d'un fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors, en els termes previstos a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest últim cas, el nombre de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit per un sol dels progenitors en el cas de que ambdós treballin.

Article 35

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Igualment, tindran tal consideració les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir-les econòmicament.

El seu nombre no podrà ser superior a 80 (vuitanta) a l'any per treballador/a, sempre que s'abonin.

El seu valor serà el de l'hora ordinària i en cada centre de treball es negociarà si es compensa per una hora de descans o per la seva corresponent retribució en diners. En cas de desacord s'atendrà al que disposa la Llei.

Capítol 9

Condicions econòmiques

Article 36

Retribució

La retribució estarà constituïda pel salari per cada nivell, segons s'indica en els corresponents annexos.

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, no sent preceptiva la firma del treballador/a en els casos en que se efectui el pagament mitjançant transferència bancària.

S'estableixen els increments salarials que a continuació es detallen pels períodes indicats:

Increment 2014: segons taules i annexes.

Increment 2015: s'aplicarà un 0,4% sobre les taules salarials 2014 i amb efectes de 01/01/2015, de conformitat amb les taules i annexes.

Increment 2016: s'aplicarà un 1% sobre les taules salarials 2015 i amb efectes de 01/01/2016, de conformitat amb les taules i annexes.

Increment 2017: s'aplicarà un 1,5% sobre les taules salarials 2016 i amb efectes de 01/01/2017, de conformitat amb les taules i annexes.

Les empreses que a l'actualitat estan aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran tret d'acord exprés amb els representants legals dels treballadors.

En aquest sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fixe, garantitzat) els establerts a la taula salarial publicada al DOGC de 16.09.1994 incrementats en un 13,04%. Aquests salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges en els que s'incrementin les taules salarials.

Article 37

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Premi de vinculació

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i el cessament voluntari previst a l'article 49.1 d) del ET, tret de l'accés a lo previst en el Capítol V i VII de la LGSS i art. 50 ET, en tots els casos sens perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys que hagi romàs en aquella, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats.

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats.

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats.

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats.

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats.

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats.

El càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador/a afectat hi tingués dret.

Es respectarà qualsevol acord existent anterior entre les empreses i els representants dels treballadors en matèria de càlcul.

Si a un treballador/a li sobrevingués la mort en situació d'actiu en l'empresa, el premi esmentat correspondrà als seus hereus.

Article 38

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció és el que es fixa en les taules dels diferents annexos.

Tindran dret a l'esmentat complement aquells treballadors/res que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaboren menjars (restaurant, càtering, etc.).

La representació legal dels treballadors vetllarà que el menjar tingui un caràcter variat per a evitar la monotonia.

Per els treballadors/res que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls hi confeccionarà un menú dietètic previst pel metge de la Seguretat Social.

L'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie de l'esmentat plus correspondrà al treballador/a, qui haurà de notificar-la per escrit a l'empresari i mantenir-la per un període mínim de tres mesos.

Respecte d'aquest plus es mantindran les condicions més beneficioses que puguin gaudir els treballador/es en l'actualitat.

La seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts en les corresponents annexes.

Per a aquells treballadors que realitzin una jornada igual o inferior a 3 hores diàries, o igual o inferior a 15 hores setmanals, aquesta elecció correspon a l'empresa, qui haurà de notificar per escrit al treballador, i de procedir al seu abonament, serà proporcional a la seva jornada, queden exclosos aquells treballadors que realitzen les 15 hores setmanals en dos dies.

Article 39

Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/res que a l'entrada en vigor del present Conveni el venien percebent, i la seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments de conveni establerts en els

corresponents annexos.

Article 40

Roba de treball

Les empreses tindran l'obligació de proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, adaptant l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. La quantia, duració i terminis de la qual es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa.

La conservació i neteja d'uniformes i roba de treball aniran a càrrec de les empreses, i de no ser així, la compensació per aquest concepte es fixarà segons les quanties que es detallen en els annexos.

La seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts en els corresponents annexos.

Article 41

Plus encargat de centre

En el cas que pel tipus de centre, la seva grandària o qualsevol altra circumstància no hi hagués encarregat o cap de cuina responsable d'aquest, la persona en la qual l'empresa delegui l'esmentada funció percebrà una prima com a responsable de centre, de 141,64 euros al mes per a 2014; per al 2015 de 142,21 euros al mes; per 2016 de 143,63.- euros al mes i per 2017 de 145,78.-euros al mes, qualsevol que sigui el seu lloc de treball o el seu nivell salarial. Aquest complement no serà absorbible ni compensable.

El complement esmentat es farà efectiu si porta a terme les funcions mencionades, és a dir, si pel fet de ser-ne rellevat del mateix, passa a un altre centre en el qual ja hi hagi un responsable, deixi temporal o definitivament d'exercir el càrrec, deixarà igualment de percebre el complement, el qual passarà automàticament a la persona que el substitueixi com a responsable del centre.

Article 42

Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 10 (deu) de la nit i les 6 (sis) del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Article 43

Antiguitat consolidada

A partir d'1 de gener de 2008 es mantindran en concepte d'antiguitat consolidada les quanties per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2007, no sent aquestes absorbibles ni compensables. Les quanties es revaloritzaran amb els increments anuals del Conveni, inclòs el primer any.

Article 44

Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa estudiaran la possibilitat d'establir el prorratgeig de les gratificacions extraordinàries. En cas de que no s'arribi a un acord entre ambdós, s'atendrà al que preveu la legislació vigent.

Les empreses abonaran als treballadors/res al seu servei una gratificació d'estiu i una altra de Nadal a raó d'una mensualitat del salari més l'antiguitat consolidada. Les referides gratificacions es meritiran per anualitats. A efectes de la meritació es considerarà que la paga d'estiu compren de l'1 de juliol al 30 de juny del següent any, i per la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre. Aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les gratificacions prorratgejant-se el seu import en relació amb el temps treballat.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Les dates d'abonament seran el 10 de juliol i el 22 de desembre respectivament.

De les gratificacions extraordinàries no es traurà cap import per el fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 45

Règim d'incapacitació de les condicions de treball previstes al present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la incapacitació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret a la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més allà del moment en que resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Capítol 10

Previsió social

Article 46

Malaltia i accident

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comú amb hospitalització, tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins un límit màxim de dotze mesos de duració.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comú, el treballador/a tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinzè dia, les establertes per la llei a càrrec de l'empresari. Del setzè al trentè, el 80% del salari, i del trenta-unè en endavant i fins un límit màxim de dotze mesos de durada, el 100% de l'esmentat salari.

Article 47

Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res, a partir del moment de l'alta a les empreses, la percepció de setze mil cinc-cents euros (16.500 euros) per ell mateix o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort, invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

S'estableix un termini de carència de 45 (quaranta-cinc) dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar la pòlissa permanent.

Capítol 11

Seguretat i higiene

Article 48

Seguretat i higiene

1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals

Els treballadors/es tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protecció enfront dels riscos laborals.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures que siguin necessàries per la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, i en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors/es, actuació en casos d'emergència de risc greu i imminent, així com de vigilància de la salut.

2. L'acció preventiva

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics de la mateixa, tenint-se que actualitzar quan es constati la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

En qualsevol cas, les mesures adoptades per l'empresari han de tenir presents els principis generals de l'acció preventiva que, en síntesi, són els següents: evitar els riscos, avaluar els riscos que no es puguin evitar, combatre els riscos en origen, adaptar el treball a la persona, tenir en compte l'avaluació de la tècnica, substituir el que és perillós pel que conté poc o cap perill, planificar la prevenció, adoptar les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i donar les degudes instruccions als treballadors/es.

L'acció preventiva a l'empresa i en els centres de treball, en el seu cas, es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos que es realitzarà amb caràcter general tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Quan el resultat de l'avaluació ho fes necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors/es en la prestació dels seus serveis, per tal de detectar situacions potencialment perilloses.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin els adequats per a l'activitat professional que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats amb aquesta finalitat.

L'empresa publicarà i posarà a disposició de tots els treballadors/es en el tauler d'anuncis els acords i els resums de les actes amb el més substancial de les reunions del Comitè de seguretat i salut i especialment informarà de les principals conclusions i de les mesures preventives acordades abans de la seva posada en pràctica, amb el fi de proporcionar la participació requerida per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, per tal que els treballadors/es les coneguin i puguin, a través dels seus representants, formular les indicacions i propostes que, en nom de la millora de la prevenció en els seus llocs de treball, considerin més adequades.

3. Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/es es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

4. Compliment de les mesures preventives

Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Malgrat el que s'ha ressenyat anteriorment, l'efectivitat de les mesures adoptades per l'empresari hauran de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador/a.

5. Maternitat

CVE-DOGC-A-15309001-2015

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, sent aquestes absències a càrrec de les empreses.

Capítol 12

Drets sindicals

Article 49

Drets sindicals i de la representació dels treballadors en la empresa

Aquesta matèria es regirà pel que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres normes que les despleguen.

Salvant el que s'estableix en l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes en l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 (un) delegat sindical en aquells centres de treball amb una plantilla superior a 125 treballadors.

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present Conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Empreses amb plantilla de fins 50 treballadors: 16 hores.

Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors: 27 hores.

Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors: 37 hores.

Empreses amb plantilla de 751 treballadors en endavant: 40 hores.

Les hores que s'especifiquen podran ser acumulades trimestralment o semestralment.

L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè de empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i que pertanyin a una mateixa central sindical en la mateixa.

En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat a les empreses de més de 125 treballadors, en les quals l'esmentada acumulació es produirà de manera automàtica tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de 125 treballadors, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

El crèdit sindical i l'acumulació d'hores s'entendrà a unitats electorals de representació sindical, excepte pacte en contrari o que existeixi un Comitè Intercentres, o existeixi una acumulació estatal d'hores segons normativa legal

Capítol 13

Formació professional

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Article 50

Formació professional

La Formació professional constitueix un element estratègic de màxima prioritat per a la modernització i millora de la competitivitat de les empreses i per el desenvolupament personal i professional dels treballadors, així com per a la defensa dels llocs de treball.

Els treballadors tenen dret a la formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors. Per tot això, tots els treballadors podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació professional durant tota la seva vida activa.

Les empreses realitzaran reciclatges professionals quant es constati la necessitat de canvis tecnològics o de lloc de treball, i el treballador afectat rebrà aquesta formació dintre de la jornada laboral.

Mitjançant acords d'empresa podrà negociar-se un cos d'hores dintre la jornada de treball per els treballadors que siguin seleccionats per a participar en els plans de formació vinculats a la promoció personal, professional i cultural.

Es promouran plans de formació dintre de les empreses per obrir vies de promoció personal i professional, adequant els itineraris formatius als llocs de treball.

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

L'Associació Catalana d'Empreses de Restauració Col·lectiva, les empreses que la componen juntament amb la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT) signant del present Conveni, promouran plans de formació a l'empara dels acords autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconseguixi el retorn de les aportacions que efectuen les empreses i els seus treballadors en concepte de quota de Formació professional.

Per tal de dur a efecte el que preveu el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la Formació professional de les parts signants del Conveni, la qual mantindrà la mateixa proporció representativa que posseeixen les parts signants. Durant la vigència del present Conveni, la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, els quals recauran anualment i alternativament en un membre de les centrals sindicals i en un altre de la Confederació Empresarial.

Dins de les funcions que assumirà la Comissió haurà de constar-hi necessàriament en el seu reglament el control i la gestió dels fons que l'esmentada Comissió pugui obtenir.

En aquelles empreses on es portin a terme plans formatius, es crearan Comissions de formació professional integrades pels representants dels treballadors i de l'empresa, les quals assumiran les següents funcions:

Iniciativa en la detecció de les necessitats formatives i proposició de mesures amb aquesta finalitat.

Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que preveu l'article 64.1.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

La Comissió de Formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, en realitzarà una proposta a la Direcció de l'empresa.

Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.

Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.

Avaluar els plans formatius realitzats.

Capítol 14

Normalització lingüística

Article 51

Normalització lingüística

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Es procurarà que en totes les empreses i centres de treball els anuncis al personal i comunicacions internes siguin redactats en català i en castellà; així mateix es donarà compliment al previst en la llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística.

Capítol 15

Règim disciplinari laboral

Article 52

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

S'estarà al que preveu l'Acord Laboral d'Ambit Estatal pel Sector d'Hostaleria (ALEH). No obstant com a mesura pedagògica i divulgativa es transcriu literalment el previst en l'Annex nº VII.

Article 53

Subrogació per canvi de titular o absorció per la contractant del servei o de la concessió

S'estarà al que disposa a l'Acord Laboral d'Ambit Estatal pel Sector d'Hostaleria (ALEH) vigent en cada moment, en tant aquesta normativa sigui d'aplicació. A efectes de facilitar el compliment de les obligacions imposades per la normativa sectorial, s'adjunta com Annex nº VIII una transcripció del previst a l'ALEH en aquest capítol.

Disposició addicional primera. Jubilació parcial i Contracte de relleu

S'estarà al que es disposi a la legislació vigent.

Disposició addicional segona. Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Disposició addicional tercera

Es mantindrà el nivell V bis de Barcelona o l'equivalent a cada província pel lloc de treball de monitor, d'acord amb el que està previst a l'article 22 del Conveni. La precitada categoria té assignades les funcions que segueixen:

- Participar en els treballs i tasques pròpies i necessàries pel cuidado, atenció i entreteniment d'un col·lectiu de persones.
- La seva responsabilitat suposa la presència física durant el temps de prestació del servei, amb independència del lloc on digui a terme el seu treball: menjador escolar, autobús escolar o discrecional, centre d'entreteniment, parcs recreatius.
- Complir les normes generals i les instruccions que rebí de la Direcció del centre, sotmès a les normes i

CVE-DOGC-A-15309001-2015

requisits establerts per l' Autoritat Educativa, Sanitària o qualsevol altre amb competència a la matèria, vetllant pel manteniment de l'ordre als llocs on desenvolupi els seu treball.

d. Informar immediatament de qualsevol incidència que es produeixi al seu immediat superior i al Director del centre quan així s'estableixi.

A més de les exposades fins aquí amb caràcter general, les que a continuació es descriuen, segons el lloc on es desenvolupi el treball.

1. De menjador o àrees d'entreteniment:

Assistir i ajudar als comensals a tallar i pelar els aliments.

Tenir coneixements bàsics de primers auxilis, normativa tècnica sanitària, condicions higiènico sanitàries d'aliments, begudes i conservació dels mateixos.

Tenir els coneixements bàsics per poder orientar en l'educació per a la salut, l'adquisició d'hàbits socials, educació per la convivència i educació per l'oci i el temps lliure, així com altres activitats educatives.

Col·laborar en el servei d'hostaleria.

En els casos que existeixin requisits establerts amb l'Administració, Centre i/o Autònoma i aquests fossin obligatoris, haurà d'estar en possessió dels mateixos.

2. D'autobús

Exercir la vigilància als passatgers a l'interior dels transports escolars o d'oci durant el trajecte així com a les operacions d'accés i sortida del vehicle cuidant-se que es trobin adequadament ubicats i sentats a les seves places; que fagin ús del cinturó en els casos que fos obligatori o aconsellable; atendre les necessitats que puguin demanar, així com, en el seu cas, de la recollida i acompanyament dels passatgers des de i fins a l'interior del lloc de destí.

Les festes no recuperables contemplades a l'article 33 del conveni tindran una regulació específica pels monitors, de manera que quant els monitors/es les treballin, tindran dret a gaudir-les en una altra data i l'empresa haurà d'abonar el 40% segons la taula salarial més l'antiguitat consolidada si hi ha o la compensació que prevegui el nou conveni d'hostaleria. En cap cas generaran aquest dret quan coincideixi amb el descans setmanal.

Disposició transitòria primera

Abonament d'endarreriments generats

El pagament d'endarreriments s'efectuarà en el mes següent a la publicació del conveni al DOGC.

Annex I

Barcelona

1. Classificació dels llocs de treball a efectes retributius

Nivell 1

Cap de cuina

Cap d'operacions

Cap de sala

Supervisor /a d'explotacions

Encarregat /da general

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Cap de sector d'explotacions

Cap de sector d'autopistes

Nivell 2

Segon/a cap de cuina

Supervisor /a

Caixer/a administratiu /va

Cap de sector

Cap de compres

Encarregat/da d'explotació

Tècnic de manteniment

Cap d'equip

Encarregat/da de 2a

Programador/a d'informàtica

Secretari/a de Direcció

Cap de secció d'administració

Nivell 3

Xofer 2a

Dependent/a

Barman/barwoman

Cambrer/a

Cuiner/a

Planxista

Caixer/a

Oficial segon comptabilitat i administració

Oficial manteniment

Operador/a informàtica

Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada

Comercial

Nivell 4

Ajudant/a dependent/a

Ajudant/a cuiner

Ajudant/a de cambrer

Auxiliar d'oficina

Ajudant/a de supervisor/a

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Ajudant/a d'equip
 Ajudant/a de manteniment
 Dependent/a d'autoservei
 Ajudant/a de xofer
 Dietista titulat/da sense experiència
 Ajudant/a d'animador/a
 Auxiliari de serveis de col·lectivitats cuina
 Auxiliari de serveis de col·lectivitats restauració
 Monitor /a cuidador/a

Nivell 5

Marmitons
 Mosso/a de neteja
 Fregador/a i Netejador/a
 Mosso/a de magatzem
 Ajudant/a d'economat
 Preparador/a
 "Pinche" major de 18 anys
 Personal de neteja

Nivell 5 bis

Treballadors / es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 6

"Pinche" de 16 i 17 anys
 Aspirant administratiu/va (col·lectivitats)

2. Taules salarials

Taula salarial 2014	
Nivell	
I	1.507,08€
II	1.410,50€
III	1.358,52€
IV	1.257,47€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

V	1.233,84€
V bis	1.099,16€
VI	964,46€
Taula salarial 2015	
Nivell	
I	1.513,11€
II	1.416,14€
III	1.363,95€
IV	1.262,50€
V	1.238,78€
V bis	1.103,56€
VI	968,32€
Taula salarial 2016	
Nivell	
I	1.528,24€
II	1.430,30€
III	1.377,59€
IV	1.275,12€
V	1.251,17€
V BIS	1.114,60€
VI	978,00€
Taula salarial 2017	
Nivell	
I	1.551,16€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

II	1.451,75€
III	1.398,25€
IV	1.294,24€
V	1.269,94€
V bis	1.131,32€
VI	992,67€

3. Plusos Barcelona

	2014	2015	2016	2017
Manutenció	46,33€	46,52€	46,98€	47,69€
Transport	13,33€	13,38€	13,52€	13,72€
Roba treball	12,04€	12,09€	12,21€	12,39€

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38, plus transport regulat a l'article 39 i roba de treball regulat a l'article 40 es percebran de forma mensual.

Annex II

Tarragona

1. Classificació dels llocs de treball a efectes retributius

Nivell 1

Cap de menjador

Cap de cuina

Cap de sala

Cap de serveis tècnics

Cap administratiu/va

Nivell 2

2n/a Cap de cuina

2n/a Encarregat/da

Nivell 3

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Cap de sector

Cap de partida

Comptable general

Interventor/a

Fisioterapeuta

Nivell 4

Cambrer/a

Oficial administratiu/va

Dependent/a

Comptable

Caixer/a

Cuiner/a

Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (col lectivitats)

Comercial

Nivell 5

Xofer de 2a

Nivell 6

Auxiliar administratiu/va major de 21 anys

Nivell 7

Auxiliar administratiu/va menor de 21 anys

Auxiliar de servei i neteja

Monitor/a cuidador/a de col lectivitats

Caixer/a

Mosso/a de neteja

Pinche major de 18 anys

Netejadors

Ajudant/a de cuina

Marmitó/ona

Netejador/a

Ajudant/a de menjador

Dietista titulat/da sense experiència

Nivell 7 bis

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Treballadors/es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 8

Aspirant administratiu/va

2. Taules salarials

Taula salarial 2014	
Nivell	
I	1.642,65€
II	1.576,19€
III	1.509,64€
IV	1.376,30€
V	1.302,52€
VI	1.180,11€
VII	1.138,65€
VII bis	908,45€
VIII	702,96€
Taula salarial 2015	
Nivell	
I	1.649,22€
II	1.582,49€
III	1.515,68€
IV	1.381,81€
V	1.307,73€
VI	1.184,83€
VII	1.143,20€
VII bis	912,08€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

VIII	705,77€
Taula salarial 2016	
Nivell	
I	1.665,71€
II	1.598,31€
III	1.530,84€
IV	1.395,63€
V	1.320,81€
VI	1.196,68€
VII	1.154,63€
VII bis	921,20€
VIII	712,83€
Taula salarial 2017	
Nivell	
I	1.690,70€
II	1.622,28€
III	1.553,80€
IV	1.416,56€
V	1.340,62€
VI	1.214,63€
VII	1.171,95€
VII bis	935,02€
VIII	723,52€

3. Plusos

CVE-DOGC-A-15309001-2015

	2014	2015	2016	2017
Manutenció	69,12€	69,40€	70,09€	71,14€
Transport	13,25€	13,30€	13,43€	13,64€
Roba treball	12,04€	12,09€	12,21€	12,39€

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38, plus transport regulat a l'article 39 i roba de treball regulat a l'article 40 es percebran de forma mensual.

Annex III

Lleida

1. Classificació dels llocs de treball a efectes retributius

Nivell 1

1er Encarregat

Cap cuina

Comptable general

Cap de contractació

Nivell 2

2n/a Cap de cuina

Cap compres

Cap partida

Cap sala

Cap sector

Encarregat/da d'explotació i càtering

Supervisor/a /a

Tècnic manteniment

Fisioterapeuta

Nivell 3

Caixer/a administratiu/va

Caixer/a menjador

Cambrers/es i dependents/es

Cap equip (col lectivitats)

Cuiner/a
Interventor/a
Professor/a Educ. Física
Supervisor/a
Dietista amb exp.
Comercial

Nivell 4
Caixer/a
Oficial 2
Xofer primera
Aux. Ser i Neteja
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Monitor/a-cuidador/a de col lectivitats

Nivell 5
Ajud. Equip (col lectivitats)
Ajud. Super (col lectivitats)
Ajudant/a de cuiner
Ajudant/a dependent/a
Ajudant/a manteniment
Ajudant/a xofer
Auxiliar neteja
Fregador/a netejador/a
marmitones
Rentaplats
Xofer segona
Dietista sense experiència

Nivell 5 bis
Treballadors/es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 6
"Pinche". Marmitons menors 18

2. Taules salarials

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Taula salarial 2014	
Nivell	
I	1.519,36€
II	1.374,41€
III	1.216,81€
IV	1.078,89€
V	1.035,74€
V bis	838,70€
VI	755,24€
Taula salarial 2015.	
Nivell	
I	1.525,44€
II	1.379,91€
III	1.221,68€
IV	1.083,21€
V	1.039,88€
V bis	842,05€
VI	758,26€
Taula salarial 2016	
Nivell	
I	1.540,69€
II	1.393,71€
III	1.233,90€
IV	1.094,04€
V	1.050,28€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

V bis	850,47€
VI	765,84€
Taula salarial 2017	
Nivell	
I	1.563,80€
II	1.414,62€
III	1.252,41€
IV	1.110,45€
V	1.066,03€
V bis	863,23€
VI	777,33€

3. Plusos

	2014	2015	2016	2017
Manutenció	38,31€	38,46€	38,85€	39,43€
Transport (*)	13,85€	13,91€	14,04€	14,26€
Roba treball	12,04€	12,09€	12,21€	12,39€

(*) Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i persona treballadora un plus transport de fins 123,65€ per l' any 2014, de fins 124,14€ per l'any 2015, de fins 125,39€ per l'any 2016 i de fins 127,27€ per l'any 2017, per treballador/a, tenint en compte el torn de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38, plus transport regulat a l' article 39 i roba de treball regulat a l' article 40 es percebran de forma mensual.

4. Plus nocturnitat

S'estableix un plus fixe mensual de nocturnitat en funció del nivell salarial, que retribuirà el treball nocturn.

S'entendrà per treball nocturn als efectes del dret a percebre el plus a que es refereix l'apartat anterior, el que es realitzi entre les deu de la nit i les sis del matí.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Als treballadors que realitzin una mitja de entre 420 i 520 h anuals qualificades com horari nocturn, se'ls abonarà aquestes com s' especifica a la següent distribució.

Nivell	2014	2015	2016	2017
I	75,51€	75,81€	76,57€	77,72€
II	69,87€	70,15€	70,85€	71,91€
III	60,52€	60,76€	61,37€	62,29€
IV	52,04€	52,25€	52,77€	53,56€
V	51,12€	51,32€	51,84€	52,62€
V bis	40,81€	40,97€	41,38€	42,00€

Als treballadors que realitzin anualment un nombre major o menor d'hores de les esmentades, qualificades com a nocturnes, se'ls hi abonaran aquestes com especifica l'article 42è. del vigent Conveni.

5. Plus festes no recuperables

En cas d'abonar les festes no recuperables, l'empresa podrà optar entre retribuir la quantitat corresponent al festiu durant el mes següent al del seu gaudiment, segons s'expressa en l'article 33è. del present Conveni, o prorratejar mensualment l'import de les mateixes, establint les següents quantitats globals mensuals:

Nivell	2014	2015	2016	2017
I	21,17€	21,25€	21,47€	21,79€
II	20,20€	20,28€	20,48€	20,79€
III	17,32€	17,39€	17,56€	17,83€
IV	15,39€	15,45€	15,60€	15,84€
V	14,43€	14,49€	14,63€	14,85€
V bis	12,02€	12,07€	12,19€	12,37€
VI	10,12€	10,16€	10,26€	10,42€

6. Descans setmanal

Per a la província de Lleida s'estableix la següent regulació del descans setmanal:

A. Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 dies sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert en el paràgraf anterior, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o pogués pactar-se entre l'empresa i la representació dels treballadors.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per realitzar el seu descans setmanal, al menys efectuïn aquest descans en diumenge una vegada al mes.

B. En tot cas, donades les estructures turístico-empresarials existents a la província de Lleida podran establir-se acords d'empresa amb els representants legals dels treballadors que, modificant el que s'ha establert amb caràcter general en el text anterior, garanteixin el descans setmanal mínim establert per la Llei.

C. S'estableix que la duració del descans setmanal pels menors de 18 anys serà com a mínim de dos dies ininterromputs.

D.1. S'estableix que per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors podrà pactar-se l'acumulació del mig dia o dia sencer de descans setmanal previst en l'apartat 1 de l'article 37è. de l'Estatut dels treballadors per períodes de fins a quatre setmanes.

D.2. Si no se n'ha gaudit durant les quatre setmanes següents a l'acord, aquestes hores es retribuiran en concepte d'hores extraordinàries.

F.1 Activitats de temporada. S'estipula que per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors podrà acordar-se l'acumulació del mig dia o dia sencer de descans al que es refereix el punt anterior en períodes més amplis, que en cap cas podran excedir de quatre mesos, a fi i efecte d'adequar-ho a les necessitats específiques de les activitats estacionals de l'Hostaleria, en particular a les zones d'alta afluència turística, o per facilitar que el descans és gaudeixi en el lloc de residència del treballador quan el centre de treball és trobi allunyat d'aquest.

F.2 Mitjançant acord entre les parts, els períodes de descans que no s'hagin gaudit durant quatre mesos, es retribuiran en concepte d'hores extraordinàries.

Annex IV

Girona

1. Classificació dels llocs de treball a efectes retributius

Nivell 1

Cap d'administració

Cap comercial

Cap de cuina

Cap de sala

Nivell 2

Segon cap de cuina

Cap de catering

Cap d'operacions de catering

Segon/a cap de sala

Gerent de centre

Encarregat/da general

Nivell 3

Administratiu/ va

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Comercial

Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals

Cap de partida

Cap de sala

Segon/a cap de sala

Cap de sector

Encarregat/da de secció

Cap de serveis de catering

Responsable de serveis

Tècnic de servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats en Ciències de la Salut)

Nivell 4

Conserge

Administratiu/ va

Ajudant Administratiu/va

Cuiner/a

Encarregat/da d'economat

Cap de sala

Cambrer/a

Dependent/a de 1ª

Supervisor/a de "catering"

Supervisor/a de col·lectivitats

Encarregat/da de secció

Encarregat/da de manteniments i serveis auxiliars

Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de catering, o de flota, o d'instal·lacions i edificis

Encarregat /da de secció

Especialista de manteniment i serveis auxiliars

Especialista de manteniment i serveis tècnics de catering, o de flota, o d'instal·lacions i edificis

Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars

Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista y altres titulats en Ciències de la Salut)

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

Nivell 5

Ajudant/a de cuina

Ajudant/a de cambrer/a

Ajudant a cafeteria

Conductor/a d'equip de "càtering"

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Ajudant/a d'equip de "catering"

Preparador/a de restauració moderna

Especialista de manteniment i serveis auxiliars

Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/ des en Ciències de la Salut)

Especialista de Servei i serveis auxiliars

Nivell 6

Auxiliar de cuina

Marmitones- "Pinches"

Auxiliar de buffet o "Buffetista"

Auxiliar de preparació/muntatge de "catering"

Auxiliar de restauració moderna

Monitor/a o cuidador/a de col·lectivitats

ASL

Nivell 7

Auxiliar de cuina

Auxiliar neteja

Nivell 7 bis

(Anterior IV bis)

Nivell 8 (Menors de 18 anys)

Marmitons "Pinches" fins a 18 anys

2. Taules salarials

Taula salarial 2014	
Nivell	
I	1.463,23€
II	1.387,55€
III	1.306,54€
IV	1.216,67€
V	1.123,02€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

VI	1.109,78€
VII	1.068,43€
VII bis	866,64€
VIII	683,06€
Taula salarial 2015	
Nivell	
I	1.469,08€
II	1.393,10€
III	1.311,77€
IV	1.221,54€
V	1.127,51€
VI	1.114,22€
VII	1.072,70€
VII bis	870,11€
VIII	685,79€
Taula salarial 2016	
Nivell	
I	1.483,77€
II	1.407,03€
III	1.324,89€
IV	1.233,76€
V	1.138,79€
VI	1.125,36€
VII	1.083,43€
VII bis	878,81€
VIII	692,65€

CVE-DOGC-A-15309001-2015

Taula salarial 2017	
Nivell	
I	1.506,03€
II	1.428,14€
III	1.344,76€
IV	1.252,27€
V	1.155,87€
VI	1.142,24€
VII	1.099,98€
VII bis	891,99€
VIII	703,04€

3. Plusos

	2014	2015	2016	2017
Manutenció	39,34€	39,50€	39,89€	40,49€
Transport	13,29€	13,34€	13,48€	13,68€
Roba treball	12,04€	12,09€	12,21€	12,39€

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38, plus transport regulat a l'article 39 i roba de treball regulat a l'article 40 es percebran de forma mensual.

Annex V

Període de prova de l'ALEH

Període de prova del contracte de treball

Article 21

Període de prova dels contractes per temps indefinit i temporals

CVE-DOGC-A-15309001-2015

El període de prova que podrà concentrar-se en els contractes de treball subjectes a una relació laboral comú, per temps indefinit, fixa ordinària o fixa discontinua, o de durada temporal o determinada, s'haurà de subscriure sempre per escrit i amb subjecció als límits de durada màxima següents:

Durada del contracte	Grup primer de totes les àrees i grup segon de l'àrea cinquena	Grupo segon de totes les àrees, excepte de l'àrea 5º	Grup tercer de totes les àrees
Per temps indefinit tant fixos ordinaris com fixos discontinus	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a 3 mesos	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins a 3 mesos	60 dies	30 dies	15 dies

El període de prova es computarà sempre com a dies naturals.

Article 22

Període de prova del personal directiu

Als contractes laborals comuns celebrats per ocupar posats directius, que no els correspongui un dels grups professionals de les referits a l'article 16 del present Acord, el període de prova podrà ser de sis mesos de durada, sempre que es tracti de contractes de durada indefinida, fix ordinari o fix discontinu, o de quatre mesos en els de durada determinada o temporal.

Article 23. Nul·litat del període de prova

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o treballadora hagi exercit ja les mateixes funcions anteriorment en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre i quan l'hagués superat.

Article 24

Contractes de treball celebrats a temps parcial

Als contractes subscrits sota la modalitat de temps parcial, d'acord amb el disposat a l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes contemplats als articles anteriors.

No obstant això, quan aquests contractes se celebrin per a la prestació de serveis que no es vagin a realitzar tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar trenta dies de treball efectiu, quan siguin per temps indefinit, o vint dies de treball efectiu quan sigui de durada determinada.

Article 25

Període de prova dels contractes formatius

1. El període de prova dels contractes en pràctiques no podrà ser superior a un mes per als treballadors i treballadores que estiguin en possessió de títol de grau mig, ni a dos mesos per als quals estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al terme del contracte en pràctiques el treballador o la treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte a efectes d'antiguitat.

2. El període de prova dels contractes per a la formació i l'aprenentatge no podrà ser superior a un mes. Si al

CVE-DOGC-A-15309001-2015

terme del contracte per a la formació i l'aprenentatge el treballador o treballadora continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte a efectes d'antiguitat en l'empresa.

Article 26

Interrupció del període de prova

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin, al treballador i a la treballadora durant el període de prova, no interrompran el còmput del mateix llevat que es produeixi acord exprés i escrit entre ambdues parts, bé en subscriure's el contracte de treball, bé en el moment de presentar-se alguna de les situacions referides al present article.

Article 27

Normes comunes

Serán d'aplicació al període de prova les normes comunes següents:

- a. L'empresa i el treballador o treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- b. Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavis ni cap indemnització.
- c. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador i de la treballadora en l'empresa

Annex VI

Contractes formatius

En aquesta matèria s'estarà al dispostat a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, normativa de desenvolupament, i a l'específicament establert en el present Acord.

Contracte de treball en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb qui estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, la qual cosa habilitin per a l'exercici professional, dins dels terminis legalment establerts següents a l'acabament dels corresponents estudis, d'acord amb les següents regles:

- a. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de les pràctiques professionals adequades al nivell d'estudis o de formació cursades, podent ser objecte del present contracte en l'àmbit d'aquest Acord les contractacions realitzades per ocupar els llocs de treball dels grups professionals primer i segon de qualsevol de les àrees funcionals.
- b. Així mateix podran ser objecte d'aquest contracte els llocs de treball de Direcció o gerència que no exerceixin funcions per les quals els correspongui alguna de les ocupacions professionals recollides a l'article 16 del present Acord.
- c. El contracte en pràctiques s'haurà de formalitzar sempre per escrit, fent-se constar expressament la titulació del treballador o treballadora, la durada del contracte i el lloc o llocs de treball a exercir durant les pràctiques.
- d. La durada mínima inicial del contracte no serà inferior a sis mesos. Si el contracte en pràctiques s'hagués

CVE-DOGC-A-15309001-2015

concertat per una durada inferior a la màxima legalment establerta, les parts podran acordar fins tres pròrroques del mateix, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima. En cap cas la durada de cada pròrroga no podrà ser inferior a la durada mínima del contracte legalment establerta. En les activitats estacionals la durada del contracte podrà interrompre's al terme del període d'activitat i restablir-se quan es repregui la mateixa, sempre dins de les limitacions temporals establertes.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte, en els termes previstos a l'article 26 del present capítol.

e. A l'acabament del contracte l'empresa haurà de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball desempenyats i les principals tasques realitzades en cada un d'ells.

Les empreses assumeixen el compromís de fomentar la contractació indefinida dels treballadors i treballadores contractats a l'empara d'aquesta modalitat de contracte formatiu que hagin esgotat la durada màxima legalment establerta.

A aquests efectes, el període de pràctiques desenvolupat es considerarà entre els mèrits que l'empresa ponderarà en els processos de cobertura de vacants i en la contractació, en el seu cas, mitjançant la conversió dels contractes en pràctiques en contractes indefinits.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Aquest contracte de treball tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors i de les treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, i es regirà per les regles previstes a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, normativa de desenvolupament, i el disposat al present article.

La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima la fixada en la normativa legal vigent, en funció de les necessitats organitzatives i productives de les empreses, podent interrompre's la durada del contracte en les activitats empresarials estacionals, i per tant fraccionar el seu còmput, sense perjudici del compliment de la seva durada mínima i màxima i la de les seves pròrroques, que sense superar el període màxim de durada, podran concertar-se fins i tot per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.

L'activitat laboral desenvolupada pel treballador o la treballadora en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació s'haurà de justificar a l'acabament del contracte.

Així mateix, l'activitat formativa inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge estarà relacionada amb l'activitat laboral desenvolupada en el lloc de treball que ocupi la persona treballadora, la qual haurà de reunir els requisits d'accés establerts en la corresponent normativa per cursar els ensenyaments de l'esmentada activitat formativa.

Els Convenis col·lectius d'àmbit inferior fixaran la retribució d'aquests contractes en proporció al temps de treball efectiu.

En el supòsit que el treballador o treballadora continués en l'empresa al terme del contracte, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte a efecte d'antiguitat en l'empresa.

Les empreses procediran a realitzar aquestes contractacions fixant criteris tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones. A tal fi, les empreses que contractin successivament persones a l'empara d'aquesta modalitat formativa, alternaran la contractació de dones i homes, llevat d'impossibilitat.

Annex VII

Règim disciplinari laboral ALEH

Règim disciplinari laboral

Article 35

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

La Direcció de les empreses podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen al present capítol.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de les empreses seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Article 36

Graduació de les faltes

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

Article 37

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiva, qui haurà d'acusar recepció o firmarà l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores a l'empresa, si n'hi hagués, haurà de ser informada per la Direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals a l'empresa, si n'hi hagués, hauran de ser sentits per la Direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliada al Sindicat, sempre que tal circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 38

Faltes lleus

Seran faltes lleus

1. Les de distracció, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, en el cas del qual serà qualificada com falta, greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, de fins trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, en el cas de les quals es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants de tal absència.
4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o acabar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per al treball, en el cas del qual es considerarà falta greu.
5. Petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar la uniformitat o roba de feina exigida per l'empresa de forma descurada.

9. La falta de neteja ocasional durant el servei.

Article 39

Faltes greus

Seran faltes greus

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, comeses en el període de trenta dies. O bé una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se com tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.

2. Faltar un o dos dies al treball, durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada.

3. L'abandonament del treball acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués trencament manifest per al treball o del mateix es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Distracció important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fixxant o firmant per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin a aquest.

9. Emprar per a ús propi, articles, estris, i robes de l'empresa, tret que existeixi autorització.

10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o anés del mateix, vestint uniforme de l'empresa. Si les esmentades circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi existit advertiment o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de feina o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com a molt greu.

11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.

12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de l'esmentada conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, en el cas de les quals es qualificarà com falta gaire greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, forma d'efectuar-lo o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hagi existit advertiment o sanció.

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'hoteleria; i, en particular la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, que aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a si, per a altres treballadors o terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en tals imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hagi existit advertiment o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de forma habitual durant el servei.

17. La falta de netedat, sempre que hagi existit advertiment o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa

CVE-DOGC-A-15309001-2015

justificada dels treballadors o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit advertiment o sanció.

19. La utilització per part del treballador o treballadora, 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 se li han proporcionat les esmentades eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Article 40

Faltes molt greus

Seran faltes molt greus

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol una altra persona al servei de l'empresa amn relació de feina amb aquesta, o fer, a 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, estris, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a la mateixa, el contingut d'aquests.
6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com altres treballadors i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents baralles i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per no assistir al treball; així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es realitzin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent el propi treballador, a l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu o molt greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
13. La persecució moral, assetjament sexual i per raó de sexe, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen en l'empresa.

Article 41

Classes de sancions

1. L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualssevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A. i B.

CVE-DOGC-A-15309001-2015

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

A. Per faltes lleus

Amonestació.

Suspensió d'ocupació i sou fins dos dies.

B. Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

C. Per faltes molt greus

Suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies.

Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, amb la finalitat de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocessals, s'haurà de portar a terme dins dels terminis màxims següents:

a. Les de fins dos dies de suspensió de feina i sou, dos mesos a comptar des del següent de la data de la seva imposició.

b. Les de tres a quinze dies de suspensió de feina i sou, quatre mesos.

c. Les de setze a seixanta dies de suspensió de feina i sou, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió de feina i sou.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

Article 42

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran els deu dies, les greus als vint, i les molt greus als seixanta a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits contemplats en les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals 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 es computarà a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Els terminis establerts per a l'apreciació de reincidència en la comissió de les faltes tipificades als articles 39 i 40, quedaran interromputs pels períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus.

Annex VIII

Subrogació ALEH

Subrogació convencional al subsector de col·lectivitats o restauració social. garanties per canvi d'empresari

Article 57

Introducció

El present capítol té per objecte garantir la subrogació empresarial, amb els seus efectes, en supòsits de successió o substitució d'empreses de col·lectivitats, en les quals no es presenti el requisit de la transmissió

CVE-DOGC-A-15309001-2015

patrimonial.

L'absorció del personal entre els qui se succeeixin mitjançant qualsevol títol en les activitats que es relacionen al present capítol, es durà a terme en els termes i condicions aquí indicades, d'acord amb el següent:

- a. Quan resulti d'aplicació l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, s'estarà al règim i efectes que li són propis.
- b. Quan el canvi de titularitat no es enquadrant en l'àmbit d'aplicació citat de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, els efectes subrogatoris, en consideració a les peculiars característiques de l'activitat definida en l'àmbit d'aplicació, vindran condicionats als supòsits i regles vàlidament previstos en aquesta norma paccionada.

En tot cas, serà d'aplicació subsidiària l'article 44 de l'Estatut dels treballadors en tot el no estipulat en el present Acord.

No obstant això, en ambdós casos, seran d'aplicació les obligacions formals i documentals que s'estableixen.

Article 58

Exclusió

La present regulació no serà d'aplicació a l'activitat d'Allotjament i Hostalatge, ni com a empresa principal o client, ni com a empresa cedent o cesionaria, pel que les empreses d'aquest subsector d'activitat es regiran, exclusivament en aquesta matèria, pel disposat a l'Estatut dels Treballadors i altres normes legals d'aplicació.

Article 59

Àmbit d'aplicació

1. S'entén per servei de col·lectivitats o restauració social, aquell que realitzat per una empresa interposada entre l'empresa principal (client) i el comensal, deixa un servei hotelier i procedeix a elaborar i transformar els aliments mitjançant un sistema i organització propis, a les instal·lacions del mateix «client» o en les seves pròpies, servint sempre posteriorment, els esmentats aliments en els espais habilitats a l'efecte pels clients i percebent per això una contraprestació. Així mateix s'inclouen dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest capítol els serveis hoteliers deixats en virtut de concessions administratives per les empreses pertanyents al subsector de col·lectivitats o restauració social, per exemple en centres d'ensenyament, hospitals i aeroports, entre altres.

2. Als efectes del present Acord s'entendrà per: a. Treballadors i treballadores afectats o beneficiaris del contingut del present Acord, els treballadors efectivament emprats per l'empresa principal o cedent en el moment de produir-se la transmissió, el vincle laboral del qual aquest realitzat a l'empara de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors. Sense que afectin les peculiaritats del vincle contractual temporal o fix -ni les específiques del desenvolupament de la relació laboral (respecte a jornada, categoria, etc.)- en els termes assenyalats a l'article 61 d'aquest Acord.

En definitiva seran treballadors i treballadores afectats per la subrogació, aquells que estaven adscrits per exercir la seva tasca laboral en l'empresa, centre d'activitat o part del mateix objecte de la transmissió.

b. Quant a les empreses serà tota persona física o jurídica, sigui quin sigui el seu revestiment jurídic, per tant, individual o societària, amb o sense ànim de lucre que desenvolupin la seva activitat al sector de col·lectivitats.

Empresa principal o client: qualsevol persona física o jurídica (en els termes expressats en el paràgraf b) responsable directe de la presa de decisió quant a la dispensació, o no, del servei; amb independència que sigui propietària o no de les instal·lacions o estris necessaris per a la prestació del mateix, o ho sigui per encomanda de la seva gestió en virtut de qualsevol títol.

Empresa cedent: qualsevol persona física o jurídica (en els termes expressats en el paràgraf b) que, per qualsevol de les causes previstes al present capítol, perdi la qualitat d'empresari respecte a l'empresa, el centre d'activitat o la part d'aquests, objecte del traspàs, transmissió, venda, arrendament o cessió.

Empresa cessionaria: ho serà qualsevol persona física o jurídica (en els termes expressats en el paràgraf b) que, per qualsevol de les causes previstes al present capítol, adquireixi la qualitat d'empresari respecte a l'empresa, el centre de treball o la part d'aquests, objecte del traspàs, transmissió, venda, arrendament, cessió o concessió.

Comensal: subjecte a qui van destinats els serveis d'Hoteleria objecte de la successió o substitució.

Article 60

Objecte i supòsits de la successió o substitució empresarial

El disposat en el present capítol serà d'aplicació en tots els supòsits de successió o substitució d'empreses, en els quals no existeixi, transmissió patrimonial, com a conseqüència del canvi de titularitat d'una empresa, centre de treball, d'una unitat productiva autònoma, d'una unitat d'explotació, comercialització o producció de les activitats de col·lectivitats, o parts de les mateixes en virtut entre altres supòsits:

En els supòsits en els quals una empresa cessi en l'activitat de col·lectivitats per decisió de l'empresa principal i aquesta es faci càrrec directament de l'explotació, desenvolupant l'esmentada activitat de forma exclusiva o principal, assumirà la posició d'empresa cessionaria conforme al previst en aquest capítol. Si l'activitat passés a deixar-se per una tercera empresa, participada per la principal o dependent d'ella, en règim de concessió, arrendament o qualsevol altre títol, operaria igualment la subrogació.

Per la qual cosa, el disposat en aquest capítol serà d'aplicació entre altres supòsits a:

a. Transmissió derivada de l'existència d'una manifestació contractual expressament subscripta a l'efecte entre l'empresa principal o cedent i cessionaria, entenent per tal, qualsevol acte jurídicament rellevant que pugui comportar una modificació de la titularitat de l'empresa: contracte d'arrendament o qualsevol altre, ja sigui mercantil o civil, resolució administrativa o sentència ferma, fins i tot la cessió mortis causa.

b. Successió de contractes, Concessió de l'explotació de serveis i concessions administratives. En els supòsits de successió per concessions administratives operará el present capítol amb independència del previst al plec de condicions.

c. Fusió o aparició de nova personalitat jurídica derivada de la unió de dos o més empreses anteriorment existents, que desapareixen per donar pas a una nova societat.

d. Absorció empresarial en la qual roman la personalitat jurídica de l'empresa absorbent, encara que desaparegui la de l'absorbida.

e. S'inclouen així mateix:

1. Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, com pot ser un concurs de creditors, o restitució de l'empresa al seu primitiu propietari com conseqüència d'una decisió judicial que resol un contracte, ja sigui mercantil o civil.

2. Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, que resolgui el contracte per incompliment de les clàusules del plec de la concessió. Així mateix, operará la subrogació en els termes expressats al present capítol, quan per incompliment dels termes del plec de la concessió, arrendament, o qualsevol altra modalitat jurídica d'índole similar l'empresa principal resolgui el contracte designant directament el nou titular de la concessió.

Article 61

Adscripció del personal

1. Amb la finalitat de garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors del subsector de col·lectivitats i la subrogació empresarial en les relacions laborals del personal, per qui succeeixi a l'empresa sortint en qualsevol dels supòsits previstos a l'article 60 d'aquest Acord, els treballadors i treballadores de l'empresa cedent passessin a adscriure's a l'empresa cessionaria que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions econòmiques, socials, sindicals i personals de les quals es gaudís en l'empresa cedent, sempre que es donin alguns dels següents supòsits:

a. Treballadors i treballadores en actiu que deixin els seus serveis en l'esmentat centre d'activitat amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos en el mateix, sigui quin fos la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball. A efectes d'aquest còmput s'entendrà com a temps treballat els períodes de vacances, incapacitat temporal o altres supòsits de suspensió de contracte per causa legal o paccionada.

b. Treballadors i treballadores que en el moment de canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma, unitat d'explotació, comercialització o producció de l'activitat o part de la mateixa, es trobin malalts, accidentats, en maternitat, en excedència o qualsevol altra situació en la qual el contracte es trobi suspès partint de qualsevol norma que legalment o convencionalment ho estableixi, sempre que hagin deixat els seus serveis en el centre objecte de la subrogació anteriorment a la suspensió del seu contracte de

CVE-DOGC-A-15309001-2015

treball i que reuneixin l'antiguitat mínima establerta en l'apartat anterior.

c. Treballadors i treballadores que, amb contracte d'interinitat, substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior, i fins que cessi la causa d'interinitat.

d. Treballadors i treballadores fixos discontinus, amb antiguitat mínima de quatre mesos al centre de treball, i que haguessin donat servei en el mateix.

2. No existirà cap subrogació respecte de l'empresari o empresària individual o els socis o sòcies accionistes amb control efectiu de l'empresa, administradors o gerents de la mateixa, cònjuges dels citats anteriorment i treballadors o treballadores contractats com a fixos o fixos discontinus i que tinguin relació de parentiu fins i tot 2n grau de consanguinitat o afinitat amb els anteriors, llevat de pacte en contrari.

Els treballadors i treballadores no afectats per la subrogació empresarial continuaran vinculats amb l'empresa cedent a tots els efectes.

Article 62

Aspectes formals de la subrogació

1. L'empresa principal comunicarà a l'empresa cedent la designació d'una nova empresa cessionària i la data en la qual es produirà de fet la subrogació.

2. En el transcurs dels cinc dies hàbils immediats següents a la data de la comunicació de l'empresari principal, l'empresa cedent haurà d'acreditar a la cessionària, documentalment i de forma fefaent tots els supòsits anteriorment contemplats mitjançant els documents i en els terminis que seguidament es relacionen:

Certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Certificació negativa de l'Administració d'Hisenda.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.

Fotocòpia dels TC-1, TC-2 i TC-2/1 de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: Nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, salari brut anual, jornada, horari, modalitat de la seva contractació, data del gaudi de les seves vacances i especificació del període de mandat si el treballador o la treballadora és representant sindical.

Treballadors i treballadores que es trobin en situació de suspensió de contracte de treball, indicant les dades a què es refereix l'apartat anterior.

Fotocòpia dels contractes de treball escrits del personal afectat per la subrogació.

Pactes o clàusules firmades amb els treballadors i treballadores, siguin de caràcter individual o col·lectiu.

Justificant d'haver liquidat tots els treballadors i treballadores afectats per la subrogació, la part proporcional d'havers fins al moment de la mateixa, no quedant pendent cap quantitat.

En el cas de vacances pendents de gaudi, l'empresa sortint informarà d'aquesta situació l'entrant, establint-se entre ambdues la forma d'abonament per a cada empresa de la part corresponent.

L'empresa sortint informarà, en el seu cas, de l'estat exacte dels processos, plets, litigis i de quants assumptes laborals es trobin pendents o en curs davant de l'Autoritat laboral competent o davant de qualssevol organismes públics, tant respecte als treballadors i treballadores en actiu com als ja cessats.

Avaluació de riscos.

En aquest mateix termini, es complimentaran els drets d'informació i consulta dels treballadors i treballadores previstes a l'article 64 d'aquest Acord.

3. En la data de la subrogació prevista i una vegada complerts els requisits establerts en el present Acord, l'empresa cessionària procedirà a la incorporació dels treballadors i treballadores.

Simultàniament a la seva incorporació, ambdues parts procediran a la firma del document previst a l'annex IV d'aquest Acord, en el qual constarà declaració d'aquells treballadors i treballadores que mantinguin vincle familiar o relació de parentiu fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, amb l'empresari cedent, si aquest és persona física, o amb els socis o sòcies accionistes, administradors o administradores o gerents de l'empresa sortint si es tractés d'una persona jurídica, així com dels cònjuges d'aquests.

De no complir els requisits establerts, l'empresa cessionaria automàticament i sense més formalitats, se subrogarà en el personal que presti els seus serveis en el centre d'activitat objecte de la successió o substitució, en els termes contemplats al present capítol.

Article 63

Contingut de la protecció

1. Les disposicions aquí contemplades són imperatives per a les parts a les que afecta, empresa principal, cedent, cessionaria i treballador o treballadora, sense que sigui vàlida cap renúncia de drets. No desapareixerà l'esmentat caràcter imperatiu en el cas que l'empresa cessionaria suspengués total o parcialment el servei.
2. L'empresa entrant quedarà subrogada en els drets i obligacions respecte dels treballadors i treballadores.
3. Els deutes salarials i extrasalarials que poguessin existir generats per l'empresa cedent seran satisfets per la mateixa, responnent l'empresa principal solidàriament de les mateixes.
4. En relació amb l'àmbit de les prestacions de la Seguretat Social:
 - a) L'empresa cessionaria està obligada a subrogar-se en les obligacions empresarials relacionades amb els règims legals. En relació amb els complementaris, ja estiguin regulats en norma legal o convencional, si procedís el pagament d'algun d'ells (jubilació, invalidesa, pagaments a favor de supervivents o qualssevol d'altres) l'empresa que assumeixi l'esmentat pagament podrà reclamar a les empreses anteriors el pagament de la part proporcional que els pogués correspondre.
 - b. En el cas d'existir deutes a la Seguretat Social per descoberts o per diferències salarials generades per l'empresa cedent, serà aquesta la que respongui de les mateixes, sense que existeixi cap responsabilitat per part de l'empresa cessionaria.

Article 64

Garanties dels representants dels treballadors i treballadores

La nova empresa haurà de respectar la garantia sindical d'aquells delegats i delegades de personal o membres del comitè d'empresa i delegats i delegades sindicals afectats per la subrogació fins a l'acabament del mandat per al qual van ser elegits.

Article 65

Drets d'informació i consulta

Tant l'empresa cedent com l'empresa cessionaria, hauran d'informar els representants legals dels treballadors i treballadores afectats pel traspàs, anteriorment a la successió o substitució empresarial, de les següents qüestions:

La data certa o prevista del traspàs.

Els motius del mateix.

Les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors.

Les mesures previstes respecte dels treballadors i treballadores.

La relació nominal de la totalitat de treballadors i treballadores, incloses aquells en supòsits de suspensió del contracte, afectats per la subrogació empresarial amb detall de la modalitat del contracte del mateix.

La relació nominal i motivada de treballadors i treballadores exclosos de la subrogació empresarial.

TC2 dels quatre últims mesos.

En els casos en els quals no hi hagi representants legals dels treballadors i treballadores, els afectats pel traspàs seran informats, individualment i amb caràcter previ a la successió o substitució empresarial del contingut en els quatre primers punts anteriors, a més de la situació personal del treballador o treballadora afectat respecte al seu contracte individual.

Article 66

Readaptació del nombre de treballadors i treballadores

Si per decisió administrativa o norma legal es produís un trasllat o reubicació de comensals, en nombre important (més del 75%), en centres diferents d'aquells en els quals originalment rebia el servei de col·lectivitats, les empreses podran readaptar el nombre de treballadors i treballadores dels centres afectats per la redistribució, en els termes previstos en el present Acord. De manera que l'empresa de col·lectivitats beneficiària de l'augment de comensals haurà d'incrementar la seva plantilla per dispensar el servei amb el personal excedent de l'altra empresa. Si com a conseqüència de l'anterior no es pogués resituar tot el personal, els excedents romandran en l'empresa originària, amb la finalitat de mantenir en tots els casos el nombre total de treballadors entre els dos centres afectats, sense perjudici de les mesures empresarials que puguin adoptar-se al marc legal vigent.

(15.309.001)