

21. La imprudència en acte de servei, si implica un risc d'accident o un perill greu d'avarria per als béns de l'empresa o per als altres treballadors.

22. La desobediència als superiors que pugui motivar un trencament manifest de la disciplina, si se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa o per als altres treballadors.

23. La simulació de malaltia o accident. Es considera sempre que es produeix aquesta falta quan un treballador de baixa per aquests motius efectua feines de qualsevol classe per compte propi o d'altri. En aquest apartat també s'inclou tota manipulació de les ferides per prolongar la baixa per IT.

24. No utilitzar els elements de protecció de seguretat o d'higiene facilitats per l'empresa, amb reincidència.

25. L'assetjament sexual, entenent com a tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o de fet, desenvolupada en l'àmbit laboral que sigui ofensiva per al treballador que n'és objecte.

26. Qualsevol altra falta d'indole greu similar a les assenyalades i les definides com a tal en la legislació laboral i jurisprudència.

Article 5

Aplicació de sancions

Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i la circumstància de les faltes comeses, són les següents:

1. Faltes lleus
 - a) Amonestació verbal
 - b) Amonestació per escrit
 - c) Suspensió de sou i feina d'1 dia
2. Faltes greus
 - a) Suspensió de sou i feina de 2 a 10 dies.
 - b) Inhabilitació, per un termini no superior a 6 mesos, per a l'ascens a la categoria superior
3. Faltes molt greus
 - a) Pèrdua temporal de la categoria professional
 - b) Suspensió de sou i feina d'11 dies a 2 mesos
 - c) Inhabilitació, durant 1 any o definitivament, per passar a una altra categoria
 - d) Acomiadament disciplinat segons l'article 54 de l'ET

Per aplicar les sancions anteriors, cal tenir en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, la seva categoria professional i la repercussió del fet en els altres treballadors i en les empreses.

Article 6

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que s'estipulen en aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita i motivada al treballador, d'acord amb les lleis generals vigents.

Els terminis per recórrer contra les sancions imposades són els següents:

- a) Sancions lleus: 10 dies
- b) Sancions greus i molt greus: 20 dies

Article 7

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les faltes greus al cap de 20 dies i les molt greus

al cap de 60 dies a partir de la data en què l'empresa va ser informada de la comissió del fet i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Article 8

Abús d'autoritat

La llei defineix com a falta i sanció l'abús d'autoritat per part dels empresaris, caps o encarregats respecte dels treballadors a les seves ordres. Normalment, l'abús d'autoritat consisteix en una ordre de l'empresari contrària a les condicions de feina, legals o pactades, o a la seva dignitat com a persona.

Per reclamar contra l'abús d'autoritat d'algun cap (el mateix empresari o els seus quadres superiors), els treballadors poden adreçar-se a l'autoritat laboral o a la mateixa direcció de l'empresa.

ANNEX 7

Pacte complementari al 17è Conveni col·lectiu

Reserva històrica de drets "ad personam"

1. Dots matrimonials femenins

El personal ingressat en la plantilla abans del 1 de gener de 1981, en contraure matrimoni, pot optar entre:

a) Si en contraure matrimoni sol·licita el pas a la situació d'excedència indefinida, ha de percebre un dot equivalent a tantes mensualitats de la seva retribució (incloent-hi l'incentiu mitjà) com anys de servei complets tingui acreditats, amb un límit de 12 mensualitats. Les anualitats es compten des de la data de contracte inicial, negligint les fraccions inferiors a 6 mesos o comptant com a anualitat completa les superiors. Es pot anticipar un 70% del dot fins a 3 mesos abans del cessament. L'import mínim d'aquest dot s'estableix en 4 mensualitats per a les dones el període de servei en actiu de les quals sigui de més de 12 mesos. En situació d'excedència indefinida per matrimoni, té dret a reincorporar-se a la feina només en cas que evidui o que el seu marit pateixi una incapacitat total, sempre que la dona tingui menys de 50 anys.

b) En un període de 6 mesos a 2 anys des de la celebració de la boda, també es concedeix la situació d'excedència indefinida per matrimoni a les dones casades que van continuar en actiu, sempre que no s'hagi iniciat la situació de baixa per maternitat. S'entenen per situació de baixa per maternitat les incapacitats temporals causades per qualsevol motiu relacionat amb el seu estat de gestació, sempre que ultrapassin un període continuat de 90 dies. La quantia del dot concedit, en tots els casos d'aquest paràgraf, és el nombre de mensualitats que ha percebut en el moment de la boda, amb un mínim de 6, sobre la referència de la data de cessament a l'empresa.

2. Dots masculins

Els dots masculins que estableix el Conveni 3 per compensar la disminució de l'ajuda familiar per matrimoni, es mantenen tal com es van regular en aquest, com a dret adquirit a favor del personal solter ingressat en plantilla fins al 31 de desembre de 1970.

(04.278.127)

RESOLUCIÓ

TRI/2853/2004, de 4 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275), subscrit per la part empresarial pels representants de la Confederació d'Hostaleria i Restauració de Catalunya i per la part dels treballadors pels representants d'UGT (FCTCHTJ-UGT) i CCOO (FECOHT-CCOO), els dies 21 de juliol de 2004 i 13 de setembre de 2004, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 4 d'octubre de 2004

MAR SERNA CALVO

Director general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007.

CAPÍTOL 1

Determinació de les parts

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya es pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya d'una part, i la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT) i la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), de l'altre.

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 alguna de les següents activitats:

- a) Hostaleria
- b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria.
- c) Restauració
- d) Restauració col·lectiva
- e) Servei d'àpats
- f) Sales de festes, discoteques, sales de ball, *tablaos* flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria.
- g) Salons recreatius
- h) Billars

2. Als efectes de la seva inclusió en l'àmbit funcional d'aquest Conveni:

a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.

b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.

c) Són de restauració les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local.

d) Són de restauració col·lectiva les empreses que, mitjançant un contracte o una concessió administrativa amb el titular de l'establiment en el que es presti el servei, serveixin menjars i/o begudes a contingents particulars i no al públic en general.

e) Són de servei d'àpats tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.

3. Es consideren serveis extraordinaris a hostaleria aquells que per la seva breu durada, caràcter irregular, nombre de comensals o de clients (referits només a banquets, convencions coffee breaks, còctels i similars) hi intervenen treballadors/es de plantilla o contractats especialment per l'esdeveniment.

Als efectes anteriors, els treballadors/es especialment contractats, percebran com compensació econòmica la prevista en els annexos de serveis extraordinaris.

4. El present Conveni col·lectiu també afectarà a les empreses i establiments de casinos, pizzereries a domicili, càmpings i ciutats de vacances i paradors als que no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

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 1.3.c) i 2.1.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.

Article 5 Àmbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de maig de 2004, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Durada

La durada serà de trenta-sis mesos: des del dia 1 de maig de 2004 fins el dia 30 d'abril de 2007, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió

A partir del 30 d'abril de 2007, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

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 amb caràcter preferent i prioritari. Amb caràcter supletori i en el que no està previst, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i 2n Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria signat a Madrid el 18 de juliol de 2001, així com les altres 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.

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, conflictes col·lectius i comissions territorials

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 per sis representants pertanyent a l'organització empresarial i sis a les organitzacions sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

De 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 clàusula de no vinculació salarial.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció d'allò previst en els articles 13è i 14è del present Conveni.

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

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1r, 08003 Barcelona; Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 10, 08002 Barcelona i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

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 solució dels conflictes col·lectius que poguessin originar-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 de treballadors/res i empresa/es, es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990 publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 23 de gener de 1991.

3. Comissions territorials.

Dins dels quinze primers dies hàbils del mes de setembre, es constituïran comissions paritàries d'àmbit territorial a Girona, Lleida, Maresme i Tarragona, per tal de racionalitzar els diferents nivells professionals. Els acords assolits, en el seu cas, s'incorporaran al cos convencional del present Conveni. Les esmentades comissions es reuniran trimestralment durant el primer any del Conveni.

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 a l'article 15 del present Conveni col·lectiu. 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.

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.

CAPÍTOL 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 14

Classificació en grups professionals

Els treballadors/res afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a l'article següent, seran classificats en grups professionals.

L'estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspon a cada treballador/a. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establerts en el present Conveni.

Per a la solució de possibles conflictes que sobre aquesta matèria es poguessin plantejar, les parts signants es remetent a la Comissió paritària del Conveni i, a falta d'acord en la mateixa, als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, arbitratge, del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 15

Definició dels grups professionals

S'estableixen els següents grups professionals:

Grup 1:

Sots-director
Cap de personal
Cap de recepció
2n. Cap de recepció
Comptable
Recepcionista
Comercial
Auxiliar de comptable
Ajudant de recepció
Oficial administratiu
Caixer administratiu
Caixer facturista
Auxiliar administratiu
Aspirant administratiu
Director comercial
Cap de contractació i reserves

Encarregat de reserves
Relacions públiques
Animador
Programador d'informàtica (col·lectivitats)
Secretari/a de direcció
Cap de secció d'administració (col·lectivitats)
Perforista informàtic
Operador d'informàtica
Primer conserge
Segon conserge
Conserge
Ajudant de conserge
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Telefonista
Ordenança
Grum
Mosso d'equipatges
Vigilant
Porters
Garatgista
Conductor
Ascensorista
Oficial de comptabilitat
Cap de casinos
Segon cap de casinos
Cap d'administració
Oficial 2a. de comptabilitat
Oficial 1a. de casinos
Oficial 2a. de casinos
Intèrpret

Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Grup 2:

Cap de cuina
Segon cap de cuina
Dietista
Cap de partida
Cuiner
Ajudant de cuina
Auxiliar de cuina (marmitó, fregador, netejador, plater)
Plauxista (servei de cuina)
Rentaplats (auxiliar de cuina)
Preparador (servei d'àpats)
Cap de rebosteria
Reboster
Ajudant de rebosteria
Encarregat d'economat i bodega
Bodeguer
Ajudant d'economat i bodega
Mosso de magatzem
Ajudant de planxista
Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Grup 3:

Cap de menjador o sala
Segon cap de menjador o sala
Primer encarregat de taulell
Segon encarregat de taulell
Primer encarregat de bàrman
Cap de sector d'exploracions (col·lectivitats)
Cap de sector d'autopistes (col·lectivitats)
Supervisor (servei d'àpats)
Cap de compres (col·lectivitats)
Encarregat d'exploració (col·lectivitats)
Encarregat de segona (col·lectivitats)
Encarregat d'exploració d'autopistes (col·lectivitats)
Ajudant de supervisor
Ajudant d'equip

Segon encarregat de bàrman
 Cap de sector
 Sommelier
 Cambrer
 Bàrman
 Dependent de taulell
 Dependent de primera
 Ajudant de cambrer
 Dependent de segona
 Ajudant de dependent
 Cafeter
 Ajudant de cafeter
 Planxista (servei de taulell)
 Ajudant de planxista
 Auxiliari de servei i neteja (col·lectivitats)
 Segon encarregat de menjador
 Segon cap de sala
 Ajudant de bàrman
 Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Monitor/a - cuidador de col·lectivitats

Grup 4:
 Governant/a
 Encarregat/da de llenceria i bugaderia
 Sots-governant/a
 Cambrer/a de pisos
 Llenceria - bugaderia
 Mosso d'habitacions
 Auxiliari de llenceria i bugaderia
 Netejador/a
 Personal de lavabos
 Guarda-ropa
 Mosso de neteja
 Encarregat d'office
 Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Grup 5:
 Encarregat de treballs
 Oficial de manteniment
 Pisciner
 Paleta
 Llauner
 Lampista
 Electricista
 Fuster
 Pintor
 Jardiner
 Taquiller
 Xofer
 Mecànic
 Calefactor
 Fisioterapeuta
 Esteticista
 Massatgista
 Professor d'educació física
 Ajudant de manteniment
 Socorrista
 Vigilant de piscina
 Animador turístic
 Ajudant d'animador
 Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Polivalència funcional:
 D'acord amb l'article 22.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix la polivalència funcional entre les categories d'ajudant de cambrer/a i ajudant de cuiner. Per a la seva implementació a nivell d'empre-

sa caldrà l'acord entre la representació legal dels treballadors i la direcció d'aquella.

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 resultin prevalents.

Article 17 *Períodes de prova*

El període de prova queda establert de la següent manera:

Nivells retributius 1 i 2: sis mesos
 Resta de nivells retributius: dos mesos
 Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador/a podran resoldre lliurement la relació que els uneix, sense dret a cap indemnització.

Article 18 *Dimissió i termini de preavís*

1. El treballador 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) Tres mesos, si ostenta qualsevol de les categories professionals que figuren en els nivells retributius 1 i 2 de la taula salarial de Barcelona.
 b) Quinze dies si ostenta una categoria professional diferent a les 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 a l'Estatut dels treballadors.

6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període del preavís, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins la finalització del termini del preavís.

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

Article 19 *Ascensos*

Per a les vacants que es produeixin a l'empresa, els treballadors/res de la categoria immediata 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 atenir-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 que tinguin el caràcter de fixos de plantilla i fixos-discontinus podran sol·licitar l'excedència voluntària quant faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos 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.

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, 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 un any, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'accident o malaltia 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

Contracte de formació

La formalització dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar treballadors/res en llocs de treball qualificats.

La durada màxima del contracte de formació serà de dos anys, podent-se celebrar el mateix amb treballadors majors de 16 anys i menors de 21.

La forma de retribució i quantia del salari per aquest tipus de contractes serà la següent:

En el 1r. any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

En el 2n. any de contracte: el salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

En tots els casos, el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat.

El temps dedicat a la formació teòrica en aquests contractes no podrà ser inferior al 15% de la jornada pactada en Conveni.

La distribució del temps dedicat a l'esmentada formació teòrica s'establirà individualment en el contracte de treball.

Article 22

Contractació de primer treball en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen les categories per als 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 aquesta categoria.

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

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

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi la categoria esmentada.

Per aquestes categories s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: Nivell 5 bis.

Tarragona: Nivell 8 bis.

Lleida: Nivell 5 bis.

Girona: Nivell 4 bis.

Article 23

Contractes de fixos-discontinus

1. Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu.

El contracte de fix-discontinuu s'entendrà celebrat per temps indefinit 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 dintre 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 tingui 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 16,50 euros (setze amb cinquanta 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 que 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. Contracte de fix-discontinuu a temps parcial

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus 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-discontinus 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.

Article 24

Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la seva redacció que ofereix 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 i quan les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

Article 25

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuals 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 eventuals 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 de treballadors minusvàlids**

1. Foment de la contractació indefinida
S'estarà al que disposa la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball pel foment de l'ocupació i millora de la seva qualitat.

2. Contractació de treballadors minusvàlids
S'estarà al que disposa la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial decret 27/2000, de 14 de gener (BOE de 26 de gener de 2000) que contempla les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors discapacitats a empreses de 50 o més treballadors, l'Ordre del MTAS de 24 de juliol de 2000 (BOE de 2 d'agost) i el Reial decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de febrer) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Article 27**Final de contracte**

S'estableix una indemnització de 8 (vuit) dies per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit.

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

CAPÍTOL 8**Temps de treball****Article 28****Jornada de treball**

La jornada màxima legal anual serà de 1.808 hores de treball efectiu durant la vigència del primer any del Conveni, de 1.804 durant el segon i de 1.799 durant el tercer, equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

La jornada laboral podrà tenir el caràcter de contínua o partida:

a) Contínua: es disposarà d'un descans de 20 (vint) minuts, els quals es computaran com a jornada de treball a tots els efectes en qualsevol jornada superior a cinc hores. Si aquest temps de descans fos utilitzat per a realitzar algun àpat, podrà ampliar-se amb el temps indispensable, amb el benentès que tot el temps que sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials serà a càrrec del treballador/a, que 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 estudiaran la possibilitat d'establir la jornada contínua i/o irregular en aquells establiments o departaments en què les necessitats del servei ho permetin.

Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, per la qual cosa els pactes, clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en el present Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 29**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 30**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.

El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes, establert en el present article, ni es perd ni pot limitar-se de cap manera pel fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal, de manera que, amb independència del temps que duri la situació esmentada, en incorporar-se al treball pot gaudir del període de vacances sense que se li faci cap descompte, llevat que se suposi un abús notori, cas en què l'empresa quedarà exclosa d'aquesta obligació, que haurà de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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.

A les empreses que continuïn amb el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, els treballadors/es percebran amb càrrec a l'empresa el salari fix o garantit corresponent a la seva categoria professional i, participant en el seu cas en el percentatge de servei, sigui substituït o no ho sigui, de tal manera que el personal amb salari inicial i garantit durant el període de vacances, percebrà, amb càrrec a l'empresa, el salari garantit corresponent a la seva categoria professional i participarà en el percentatge de servei si el salari inicial més l'esmentada participació excedís el salari garantit i només per l'import en el qual excedís. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, substituï el personal de vacances, la seva retribució total serà a càrrec de l'empresa.

Article 31**Calendari laboral**

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió en sol·licitarà un informe previ sobre la seva composició 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 32**Festes no recuperables**

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret de gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 40% 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. 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 subsector de col·lectivitats, el qual es regularà segons el que consta en l'annex E.

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.

Article 33**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 o malaltia greu o hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.

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.

Un dia per any per assumptes propis per el primer i segon any de vigència i dos dies per el tercer any de vigència, tenint d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues

fraccions. La dona, a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Article 34

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 35

Retribució

La retribució estarà constituïda per el salari per cada categoria, segons s'indica en els annexos.

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

Salari

Les empreses que a 30 d'abril de 2004 vinguessin aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran, a menys que hi hagi acord en sentit contrari amb els representants legals dels treballadors.

En l'esmentat sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fix, garantit) els establerts en la taula salarial publicada en el DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%. De la mateixa manera, els esmentats salaris es veuran incrementats amb els augments pactats en aquest Conveni. Inclòs el primer any.

Increment salarial del primer any de vigència:

Amb efectes des del dia 1 de maig de 2004, i fins el 30 d'abril de 2005, seran d'aplicació els salaris que figuren en els annexos corresponents a les zones de Barcelona, Maresme, Tarragona, Lleida i Girona, i a l'activitat de Col·lectivitats, el que suposa un increment de 3,10% sobre els vigents a 30 d'abril de 2004.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE, enregistrés, el 30 d'abril de 2005, un increment respecte al dia 30 d'abril de 2004, superior als increments pactats, s'efectuarà una revisió salarial, tan aviat com es constati oficialment l'esmentada circumstància, en l'excés sobre la xifra indicada.

Per dur-lo a terme es prendran com a referència els salaris i taules utilitzades per a realitzar els augments pactats per al primer any de vigència, i l'esmentat excés incrementarà les taules i salaris del Conveni a partir del dia 1 de maig de 2005, i per tant no tindrà efectes retroactius.

En el cas d'IPC negatiu, no es traurà cap import salarial.

Cambriers/es de pisos i mossos d'habitacions: al terme municipal de Barcelona, i a la comarca del Maresme, s'abonarà a les cambriers/es de pisos i mossos d'habitacions un complement segons les quanties i exclusivament per als establiments que s'especifiquen en els annexos. Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals les cambriers/es de pisos i mossos d'habitacions siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial, i solament en l'excés del garantit.

Aquest complement s'incrementarà en el mateix percentatge en què s'incrementen els salaris el segon i el tercer any de vigència del Conveni.

Increment salarial del segon any de vigència:

Amb efectes des del dia 1 de maig de 2005, i fins 30 d'abril de 2006, s'incrementaran els conceptes econòmics del Conveni vigents a 30 d'abril de 2005 en l'IPC previst, incrementat en un 1%.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE, enregistrés el 30 d'abril de 2006, un increment respecte al 30 d'abril de 2005, superior al pactat, com a increment salarial per a l'esmentat any, s'efectuarà una revisió salarial, tan aviat com es constati oficialment l'esmentada circumstància.

Per dur-lo a terme es prendran com a referència els salaris o taules utilitzades per a realitzar els augments pactats per el segon any de vigència, i l'esmentat excés incrementarà les taules i salaris del Conveni a partir del dia 1 de maig de 2006, no tenint, per tant, efectes retroactius.

En el supòsit de IPC zero o negatiu, s'aplicarà igualment a les taules salarials l'increment del 1%.

Increment salarial del tercer any de vigència:

Amb efectes des del dia 1 de maig de 2006, i fins 30 d'abril de 2007, s'incrementaran els conceptes econòmics del Conveni vigents a 30 d'abril de 2006 en l'IPC previst, incrementat en un 1,10%.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE, enregistrés el 30 d'abril de 2007, un increment respecte al 30 d'abril de 2006, superior al pactat, com a increment salarial per a l'esmentat any s'efectuarà una revisió salarial, tan aviat com es constati oficialment l'esmentada circumstància.

Per dur-lo a terme es prendran com a referència els salaris o taules utilitzades per a realitzar els augments pactats per al tercer any de vigència, i l'esmentat excés incrementarà les taules i salaris del Conveni, a partir del dia 1 de maig de 2007, no tenint, per tant, efectes retroactius.

En el supòsit de IPC zero o negatiu, s'aplicarà igualment a les taules salarials l'increment del 1,10%.

Article 36

Antiguitat consolidada

A partir de l'1 de maig de 2004 es mantindran en concepte d'antiguitat consolidades les quan-

ties per aquest concepte existents a 30 d'abril de 2004, no sent aquestes absorbibles ni compensables. Les quanties en qüestió, es revaloritzaran amb els increments anuals del Conveni, inclòs el primer any.

Article 37

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 sense 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, servei d'àpats, 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 l'article 35, Retribució.

Article 39 Allotjament

Els treballadors/res que fins l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu tenien dret a l'allotjament, el mantindran en els mateixos

termes i quanties, i durant la vigència del present Conveni.

Article 40

Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/res que a l'entrada en vigor del present Conveni el venien percebent, i en les mateixes quanties.

Article 41

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 l'article 35è, Retribució.

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 tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Article 43

Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa estudiaran la possibilitat d'establir el prorrateig 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 comprenen 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 prorratejant-se el seu import en relació amb el temps treballat. 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 44

Clàusula de no vinculació salarial

Les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni seran de compliment obligatori per a totes les empreses compreses dintre del seu àmbit d'aplicació.

Malgrat això, quan es tracti d'empreses que en la data de la seva publicació siguin membres

d'alguna de les associacions empresarials signants d'aquest Conveni, la Comissió paritària podrà acordar un règim salarial específic per sota d'aquestes condicions, sempre que la sol·licitud concreta d'aquestes empreses es presenti avalada per un informe de la seva associació empresarial, expressiu de la veracitat de les dades i dificultats econòmiques del sol·licitant. En cas de desacord dels representants sindicals en l'esmentada Comissió, se sotmetrà la qüestió als procediments de solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya. Aquest sistema tindrà aplicació exclusivament als conceptes salarials, restant obligades les empreses al compliment de la resta del Conveni.

Les empreses no associades que desitgin acollir-se al sistema de desvinculació, hauran d'acreditar objectivament i fefaentment la dificultat de la seva situació econòmica, aportant les documentacions i proves suficients. Igualment, hauran de presentar un informe de la representació legal dels treballadors o en el seu defecte dels propis treballadors.

En cas de desacord, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 10

Previsió social

Article 45

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 46

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 47

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 cor-

relatiu 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, 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

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 48

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 desplacen.

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.

CAPÍTOL 13

Formació professional

Article 49

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 còs 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.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, les federacions i associacions que la componen, així com les entitats (federacions, associacions i gremis) que formen part d'aquestes últimes, junt amb les federacions d'hostaleria dels sindicats signants del present Conveni, FCTCHTJ-UGT i FECO-HT-CCOO, promouran plans de formació a l'empara dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconsegueixi 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.

Dintre 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 50

Normalització lingüística

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

Faltes i sancions

Article 51

Faltes i sancions de treballadors

La direcció de les empreses podrà sancionar els incompliments laborals en els que incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

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

Article 52

Graduació de les faltes

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

Article 53

Procediment aplicador de sancions

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador, fent-se constar la data i els fets que la motiven, el qual haurà de cursar rebut o signar 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.

En el supòsit d'imposició de sancions es donarà compliment al que disposa en l'article 64.1.7 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i en l'article 10.3.3 de la Llei Orgànica de Llibertat sindical.

Article 54

Faltes lleus

Seran faltes lleus:

1. Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.

2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a trenta minuts, durant el període d'un mes sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per el treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanat, qualificant-se en aquest cas 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 altre motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o finalitzar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis per el treball, considerant-se en aquest cas com a falta greu.

5. Petites descurances en la conservació dels gèneres o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

7. Las discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.

9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

10. Faltar un dia al treball sense la pertinent autorització o causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n derivi greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 55

Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Mes de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període d'un mes. O bé, una sola falta de puntualitat de la que se'n derivin greus perjudicis o trastorns per el treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en el començament d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies al treball durant el període d'un mes sense autorització o causa justificada sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

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

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a 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. Lliurar-se a jocs, siguin quins siguin, estant de servei.

6. La simulació de malaltia o accident al·legada per a justificar un retard, abandonament falta al treball.

7. 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. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per el treball o d'aquest se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

8. Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.

9. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.

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

11. Emprar per ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, o extreure'ls de les seves dependències, a menys que es tingui autorització per fer-ho.

12. L'embriaguesa o consum de drogues durant l'horari de treball o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si les esmentades circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut amonestació o sanció.

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

14. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de l'esmentada conducta no se'n derivi un especial perjudici per l'empresa o treballadors, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.

15. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no complimentar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta se considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

16. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat i Salut en el Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'Hostaleria i en particular en totes aquelles sobre protecció i prevenció de riscos laborals.

17. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per un mateix, per altres treballadors o terceres persones o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

18. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

19. La falta de netedat i neteja, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.

20. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dintre d'un trimestre i havent-hi hagut advertència o sanció.

Article 56

Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

1. Tres o mes faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període d'un mes, 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 qualsevol altre persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos dintre 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 d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com als demés treballadors i públic en general.

7. La disminució voluntària i contínua del rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador per no assistir al treball, entenent-se com a tal quan el treballador en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus pel seu compte o per compte d'altri, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi al propi treballador, a l'empresa o a les seves instal·lacions, persones, 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, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometí dintre d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat assabentat o sancionat.

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Article 57

Classes de sancions

L'empresa podrà aplicar a les faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A) i B).

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:

1. Amonestació.

2. Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

B. Per faltes greus:

1. Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.

C. Per faltes molt greus:

1. Suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies.

2. Acomiadament disciplinari.

Article 58

Prescripció

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els endarreriments generats des de l'1 de maig de 2004 com a conseqüència de l'increment pactat en el Conveni, s'abonaran per tot el dia 30 de setembre de 2004 a més tardar.

Aquests mateixos endarreriments corresponents als treballadors amb contractes fixos de caràcter discontinu, s'abonaran amb la nòmina corresponent al primer mes de la seva reincorporació a l'inici de la següent temporada, sempre i quan no els hagués cobrat en la temporada actual.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors/es afectats pel present Conveni serà al complir els 65 anys, sempre i quan reunixin els requisits legalment establerts per accedir a la prestació per aquest concepte, a efectes de fomentar la política de treball i sempre i quan això sigui possible conforme la legislació vigent.

A) Barcelona

A.1 Categoria dels establiments

Categoria primera (Grup A)

Hotels de 4 i 5 estrelles
Hotels residència de 4 estrelles
Hotels apartament de 4 estrelles
Apartaments hotels de luxe
Residències apartaments de 4 estrelles
Restaurants de 4 i 5 forquilles
Cafès-bars especials A i B
Bars americans
Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a.
Motels de 4 estrelles
Salons de te
Casinos de 1a

Categoria segona (Grup B)

Hotels de 3 estrelles
Hotels residència de 3 estrelles
Hotels apartament de 3 estrelles
Apartaments extra hotelers de 1a. i 2a. categoria
Residències apartaments de 3 estrelles
Restaurants de 3 i 2 forquilles
Bars de 2a. i 1a.
Sales de festa i discoteques de 2a.
Bugaderies d'hotels centralitzades
Casinos de 2a. i 3a.
Pizzeries
Tablaos flamencos
Granges
Barbacoas
Establiments de menjars ràpids

Categoria tercera (Grup C)

Hostals residència de 3 estrelles
Hostals de 3 estrelles
Ciutats de vacances de 3 estrelles
Pensions de 3 estrelles
Hotels de 2 i 1 estrella
Hotels residències de 2 i 1 estrella
Hotels apartaments de 2 i 1 estrella
Apartaments extra hotelers de 3a. categoria
Residències apartaments de 2 i 1 estrella
Motels de 2 i 1 estrella

Categoria quarta (Grup D)

Hostals de 2 i 1 estrella
Hostals residències de 2 i 1 estrella
Pensions de 2 i 1 estrella
Fondes i cases d'hostes
Ciutats de vacances d'1 estrella
Restaurants d'1 forquilla
Bars de 3a. i 4a. categoria
Tavernes i bodegues
Cases de menjars
Tavernes que serveixin menjars
Cerveseries
Gelateries
Sales de festa i discoteques de 3a. categoria
Salons de ball
Casinos de 3a. categoria
Casinos de 4a. Categoria
Cases rurals
Albergs

Categoria especial (Grup E)

Col·lectivitats i Servei d'àpats

A.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

Nivell 1

Cap de recepció
Comptables generals
Cap de cuina
Primer cap de menjador
Cap de sala
Primer encarregat de taulell
Primer encarregat de bàrman
Cap d'operacions (Servei d'àpats)
Primer conserge de dia
Cap de sala (Servei d'àpats)
Supervisor d'explotacions de col·lectivitats
Encarregat/da general o governant/a
Cap de sector d'explotacions de col·lectivitats
Cap de sector d'autopistes (col·lectivitats)
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

Interventor
Oficial de comptabilitat
Segon encarregat de taulell
Segon encarregat de bàrman
Segon cap de sala
Segon cap de menjador
Segon cap de cuina
Segon cap de recepció
Segon conserge de dia
Majordom de pisos
Encarregat de treballs
Cap de sector
Supervisor (Servei d'àpats)
Caixer administratiu
Reboster
Cap de sector
Cap de compres de col·lectivitats
Encarregat d'explotació de col·lectivitats
Tècnic de manteniment
Professor d'educació física

Cap d'equip Servei d'àpats

Cap de partida
Xofer de 1a.
Encarregat de segona (col·lectivitats)
Programador d'Informàtica (col·lectivitats)
Secretari/a de direcció (col·lectivitats)
Encarregat d'explotació d'autopistes (col·lectivitats)
Cap de la secció d'administració (col·lectivitats)
Fisioterapeuta

Nivell 3

Xofer de 2a
Tenidor de comptes corrents clients
Mecànic
Dependent
Bàrman
Cambrer
Sommelier
Reboster (oficial)
Recepcionista
Cuiner
Planxista
Encarregat de bugaderia o safareig
Facturista menjador
Telefonista de 1a.
Caixer de menjador
Caixer de taulell
Conserge de nit
2a. Governant/a o subgovernant/a
Encarregat de sales (billars)
Encarregat d'economats i cellers
Paleta, pintor i fuster
Calefator
Taquiller
Massatgista
Oficial segona comptabilitat i administració
Ajudant conserge Grup A
Oficial de manteniment (col·lectivitats)
Perforista informàtica (col·lectivitats)
Operador informàtica (col·lectivitats)
Dietista titulat amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)
Socorrista
Animador turístic
Comercial
Esteticista

Nivell 4

Ajudant de conserge Grups B, C i D
Ajudant de dependent
Dependent de segona
Ajudant de bàrman
Telefonista de segona
Cellerer
Ajudant de cuiner
Cambrer/a de pisos
Cafeter
Ajudant de cambrer
Ajudant de planxista
Auxiliar d'oficina
Ajudant de supervisor (Servei d'àpats)
Ajudant d'equip (Servei d'àpats)
Ajudant de recepció
Porter d'accés
Porter de serveis
Porter de cotxes
Ajudant de manteniment
Pisciner
Mosso d'equipatges
Ordenança de saló
Mosso d'habitacions
Dependent d'autoservei

Ajudant de xofer
 Dietista titulat sense experiència (col·lectivitats)
 Vigilant de piscina
 Ajudant d'animador
 Auxiliar de servei i neteja (col·lectivitats)
 Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
 Monitor/a - cuidador de col·lectivitats

Nivell 5
 Cambrer/a de pisos (zona Maresme)
 Marmitons
 Cosidor/a, bugader/a, planxador/a
 Mosso de neteja
 Fregador i netejador
 Ascensorista
 Mosso de magatzem
 Vigilant de nit
 Persona de lavabos
 Personal d'argenteria
 Ajudant de calefator
 Ajudant d'economat
 Ajudant de cafeter
 Preparador (servei d'àpats)
 Mosso de billar
 Marmitons majors de 18 anys
 Grums majors de 18 anys
 Guarda-roba
 Personal de neteja

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

Nivell 6
 Grums de 16 a 17 anys
 Marmitons de 16 a 17 anys
 Aspirant administratiu (col·lectivitats)

A.3 Taula de salaris

Nivell	A	B	C	D	E
1	1.303,12	1.183,34	1.145,39	1.066,37	1.183,34
2	1.145,39	1.107,51	1.066,37	1.025,46	1.107,51
3	1.107,65	1.066,37	1.047,49	987,33	1.066,69
4	987,33	987,33	968,79	968,79	987,33
5	968,79	968,79	946,74	946,74	968,79
5 BIS	863,04	863,04	851,99	851,99	863,04
6	757,29	757,29	757,29	757,29	757,29

Talment com a l'any anterior, per als hotels d'1 estrella i de categories inferiors a aquesta que no tenien plus de bestretes, es deduiran de les taules transcrites la quantitat de 33,98 euros.

Cambres de pisos i mossos d'habitacions Barcelona

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	28,67
Hotels 3 estrelles	18,73
Hotels 2 estrelles	17,25

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las que a les Cambres de Pisos i Mossos d'Habitacions se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.

A.4 Plusos Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è. del present

Conveni es fixa en 36,37 euros mensuals
 Allotjament
 El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

Plus de transport
 El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

Roba de treball
 La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 9,46 euros mensuals, equivalent 113,52 euros anuals.

A.5 Barems

Barem especial per a sous de cafeteries

C: categoria especial; C1: categoria 1a;
 C2: categoria 2a.

	C	C1	C2
Nivell 1			
Encarregat 1a	1.198,90	1.183,34	1.066,37
Nivell 2			
Encarregat 2a	1.135,87	1.104,20	1.025,52
Nivell 3			
Dependent	1.098,05	1.066,37	987,79
Nivell 4			
Ajudant			
Dependent	993,89	987,63	968,79
Nivell 5			
Netejadors	974,98	968,79	946,38
Nivell 5 BIS	867,84	863,04	851,99
Nivell 6	760,52	757,18	756,51

A.6 Serveis extraordinaris
 Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 25è.1 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns de personal.

Els salaris pel personal contractat per efectuar els serveis extraordinaris estan

Subjectes a la retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques

(IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els relacionats tot seguit:

C: cambrer o cuiner; R: rentaplats.

Quantia	C	R
Servei diari	73,30	51,16
Servei en festius	93,87	59,57

La duració del servei serà pel temps necessari per acometre aquest, que en cap cas podrà ser superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un augment del 50%.

El servei de fi de festes tindrà un augment del 50% sobre el sou del dia.

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,05 euros per quilòmetre, d'anada i de tornada, només per als serveis que s'efectuïn dintre de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa posa un mitjà de transport el plus de quilometratge quedarà anul·lat.

El treballador, en arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que hi haguessin.

A.7 Taula de salaris del Maresme

Nivell	A	B	C	D
1	1.298,95	1.179,57	1.141,71	1.062,96
2	1.141,71	1.103,97	1.062,96	1.022,16

Nivell	A	B	C	D
3	922,80	922,80	922,80	922,80
4	862,60	862,60	862,60	862,60
5	839,06	839,06	839,06	839,06
5 BIS	750,07	750,07	750,07	750,07
6	754,85	754,85	754,85	754,85

Talment com a l'any anterior, pels hotels d'1 estrella i de categories inferiors a aquesta que no tenien plus de bestretes, es deduiran de les taules transcrites la quantitat de 33,89 euros.

Cambres de pisos i mossos d'habitacions Maresme

Hotels 5 i 4 estrelles	28,58
Hotels 3 estrelles	18,69
Hotels 2 estrelles	17,20

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en las que a les Cambres de Pisos i Mossos d'Habitacions se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i solament en l'excés garantit.

A.8 Plusos Maresme

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è. del present Conveni es fixa en 36,26 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 51,18 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è del present Conveni es fixa en 9,43 euros mensuals, equivalent a 113,16 euros anuals.

A.9 Barems Maresme

Barem especial per a sous de cafeteries

C: categoria especial; C1: categoria 1a;
 C2: categoria 2a.

	C	C1	C2
Nivell 1			
Encarregat 1a	1.195,05	1.179,57	1.062,96
Nivell 2			
Encarregat 2a	1.132,22	1.100,66	1.022,24
Nivell 3			
Dependent	1.094,53	1.062,96	984,64
Nivell 4			
Ajudant			
dependent	990,71	984,48	965,69
Nivell 5			
Netejadors	971,86	965,69	943,34
Nivell 5 BIS	865,07	860,28	849,26
Nivell 6	758,09	754,76	754,08

A.10 Serveis extraordinaris Maresme

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 25è.1 del present Conveni.

Les quanties són les següents:

C: cambrer o cuiner; R: rentaplats.

Quantia	C	R
Servei diari	73,08	50,97
Servei en festiu	93,58	59,39

B) *Tarragona*B.1 *Categoria dels establiments*

Categoria primera (grup A)

Hotels de 5 estrelles
Restaurants de 5 forquilles
Bars de luxe C
Cafeteries de luxe C
Sales de festa de luxe
Càmpings de luxe
Casinos de primera
Billars de primera
Salons d'esbarjo de primera

Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 estrelles
Restaurants de 4 forquilles
Bars de primera
Cafeteries de 3 tasses
Sales de festa de primera
Càmpings de primera
Casinos de segona
Billars de segona
Salons d'esbarjo de segona

Categoria tercera (grup C)

Hotels de 3 estrelles
Restaurants de 3 forquilles
Bars de segona
Cafeteries de 2 tasses
Sales de festes de segona
Càmpings de segona
Casinos de tercera
Billars de tercera
Salons d'esbarjo de tercera
Establiments de menjars ràpids

Categoria quarta (Grup D)

Hotels de 2 estrelles
Restaurants de 2 forquilles
Bars de tercera
Cafeteries d'1 tassa
Sales de festa de tercera
Càmpings de tercera
Casinos de quarta
Billars de quarta
Salons d'esbarjo de quarta

Categoria especial (Grup E)

Hotels d'1 estrella
Restaurants d'1 forquilla
Bars de quarta
Cases rurals
Albergs

Categoria especial (Grup F)

Col·lectivitats i Servei d'àpats

B.2 *Classificació de les categories professionals a efectes retributius*

Nivell 1

Cap de menjador
Cap de cuina
Cap de sala
Cap de recepció
Cap de serveis tècnics
Cap administratiu
Encarregat primer de taulell
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

2n. Cap de menjador
2n. Cap de cuina
2n. Encarregat de menjador
2n. Cap de recepció
1r. Conserge de dia
Governant/a en cap

Nivell 3

Cap de sector
Comptable general
Interventor
Reboster
2n. cap de dia
Majordom de pisos
Cap de partida
Fisioterapeuta

Nivell 4

Cambrer
Cambrer/a de pisos
Subgovernant/a
Sommelier
Oficial administratiu
1r. encarregat d'office
1r. encarregat de llenceria i lavabo
Dependent de taulell
Recepcionista
Comptable
Caixer
Cuiner
Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada (col·lectivitats)
Comercial
Esteticista
Massatgista

Nivell 5

Intèrpret
Encarregat d'economat
Encarregat de bodega
Tenidor de comptes clients
Mecànic
Xofers de segona
Paletes
Fusters
Electricistes
Lampistes
Socorrista
Animador turístic

Nivell 6

Cellerer
Telefonista
Conserge de nit
Auxiliar administratiu major de 21 anys
Vigilant de piscina
Ajudant d'animador

Nivell 7

Encarregat de pisos
Auxiliar administratiu menor de 21 anys
Ajudant de celler
Ajudant d'economat
Cafeter
Auxiliar de servei i neteja (col·lectivitats)
Monitor/a - cuidador de col·lectivitats

Nivell 8

Mosso d'habitacions
Vigilant de nit
Caixer de menjador
Mosso de neteja i ajudant
Cobrador
Ordenança de saló
Porter d'accés
Porter de cotxes
Mosso d'equipatges
Marmitó major de 18 anys
Cosidor/a
Sargidor/a
Planxador/a
Bugader/a
Netejadors

Calefactors

Pisciner
Jardiner
Peons
Ajudant de conserge
Ajudant de cuina
Ajudants de rebosteria
Ajudant de cafeter
Marmitons
Netejador
Ajudant de menjador
Cambrer/a de pisos
Ascensorista
Guarda exterior
Porter de servei
Dietista titulat/da sense experiència (col·lectivitats)
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

Nivell 8 bis

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

Nivell 9

Aspirant administratiu
Grups de 16 a 18 anys

ACORD

Igualment, de comú acord, s'estableix que el personal del nivell 4 que no porti com a mínim quatre anys de servei en la professió, s'inclouï homologui al nivell 6 a efectes econòmics

B.3. Taula de salaris

Nivell	A	B	C	D	E	F	Nivell	A	B	C	D	E	F
1	1.446,83	1.342,30	1.289,78	1.237,61	1.185,34	1.289,78	6	962,40	940,19	918,57	885,36	876,23	918,57
2	1.393,65	1.289,78	1.237,61	1.185,34	1.132,91	1.237,61	7	905,18	898,09	886,30	874,39	862,70	886,30
3	1.342,30	1.237,72	1.185,34	1.132,91	1.080,64	1.185,34	8	893,13	893,13	866,77	832,78	832,78	866,77
4	1.237,55	1.132,91	1.080,64	1.028,28	975,99	1.080,64	8 BIS	720,22	720,22	707,11	690,03	690,03	707,11
5	1.180,35	1.071,28	1.016,83	962,20	907,61	1.016,83	9	547,17	547,17	547,17	547,17	547,17	547,17

B.4 Plusos

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38è. del present Conveni es fixa en 54,27 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 12,85 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en 8,25 euros mensuals, equivalents a 99 euros anuals

B.5. Serveis extraordinaris

Cuiner: 78,86

Ajudant de cuiner: 47,68

Cambrer: 58,66

Ajudant de cambrer: 43,49

Cobrador (dia de treball): 31,25

C) Lleida

1. Per 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.

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 turística-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 aflluència 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.

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

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

Als treballadors que realitzin una mitjana d'entre 420 i 520 h anuals qualificades com a horari nocturn, se'ls hi abonaran aquestes com s'especifica en la següent distribució.

Plus de nocturnitat 2004

Nivells	A	B	C	D
1	60,42	58,95	57,49	55,28
2	56,01	54,55	52,35	50,89
3	48,69	47,24	45,77	43,57
4	40,64	40,64	40,64	40,64
5	39,91	39,91	39,91	39,91
5 BIS	31,86	31,86	31,86	31,86

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.

3. 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 32è. del present Conveni, o prorratejar mensualment l'import de les mateixes, establint les següents quantitats globals mensuals:

Plus festes no recuperables 2004

Nivells	A	B	C	D
1	16,52	16,52	15,76	15,76
2	15,76	15,76	15,01	15,01
3	13,52	13,52	12,76	12,76
4	12,01	12,01	12,01	12,01
5	11,26	11,26	11,26	11,26
5 BIS	9,38	9,38	9,38	9,38
6	7,89	7,89	7,89	7,89

4. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner 46,54 euros
Servei extra personal de neteja, ajudant, etc. 38,28 euros

Aquestes quantitats representen el total meritat per totes les percepcions salarials i no salarials, i estaran sotmeses als mateixos augmentos que es pactin en el Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya i que afectin a la província de Lleida.

5. Plusos conveni

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en 30,02 euros mensual.

Allotjament

El complement salarial d'allotjament, regulat a l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es que els hi correspongui es fixa en 28,39 euros.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors que els hi correspongui es fixa en 13,85 euros.

Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i treballador, un plus transport de fins 123,65 euros per treballador, tenint en compte els torns de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni és fixa en 9,38 euros mensuals.

6. S'estableix la següent distribució de categories d'establiments:

Categoria A

Hotels de 5 i 4 estrelles
Hotels residència de 4 estrelles
Hotels apartament de 4 estrelles
Residències apartaments de 4 estrelles
Restaurants de 5 i 4 forquilles
Cafès-bars especials A i B
Casinos de 1a.

Motels de 4 estrelles
Salons de te de luxe i de 1a.
Bars americans
Sales de ball de luxe i de 1a.
Càmpings de luxe i de 1a.
Cafeteries de 3 tasses

Categoria B
Hotels de 3 estrelles
Hotels residència de 3 estrelles
Hotels apartament de 3 estrelles
Apartaments extrahotelers de 1a. i 2a.
Residències apartaments de 3 estrelles
Cafeteries de 2 tasses
Bars de 1a.
Casinos de 2a. i 3a.
Tablaos flamencs
Restaurants de 3 forquilles
Barbacoes
Càmpings de 2a.
Pizzeries
Col·lectivitats i serveis d'apats

Categoria C
Granges
Restaurants de 2 forquilles
Hostals residència de 3 estrelles
Hostals de 3 estrelles
Hotels de 2 estrelles
Hotels residència de 2 estrelles
Hotels apartament de 2 estrelles
Apartaments extrahotelers de 2 estrelles
Residències apartaments de 2 estrelles
Motels de 2 estrelles
Cafeteries d'1 tassa
Bars de 2a.
Càmpings de 3a.
Billars i sales d'esbarjo (amb beguda)
Ciutats de vacances de 3 estrelles

Categoria D
Hotels d'1 estrella
Hotels residència d'1 estrella
Hotels apartament d'1 estrella
Residències apartaments d'1 estrella
Hostals de 2 i 1 estrelles
Hostals residència de 2 i 1 estrella
Pensions de 2 i 1 estrelles
Fondes i cases d'hostes
Ciutats de vacances d'1 estrella
Restaurants d'1 forquilla
Bars de 3a. i 4a.
Tavernes i cellers
Cases de menjars
Cerveseries i frankfurts
Gelateries
Sales de festa i discoteques
Casinos de 4a.
Billars i sales d'esbarjo (sense beguda)
Residències - cases de pagès
Albergs

Categories salarials Lleida 2004

Nivell 1

Caps
1r. Cap menjador
1r. Encar. bàrman
1r. Encar. taulell
Cap cuina
Cap recepció
Cap sector (col·lectivitats)
Comptable general
Majordom pisos
Cap de contractació i reserves

Nivell 2

2ns. Caps
1r. Conserge dia
2n. Cap de cuina
2n. Cap de menjador
2n. Cap de recepció
2n. Encarg. Taulell
2n. Encarregat sala
Cap compres (col·lectivitats)
Cap de sala
Cap partida
Cap sala (col·lectivitats)
Cap sector
Enc. gral. govern
Encarreg. expl i càt. (col·lectivitats)
Encarreg. economat i celler
Encarregat sala billars
Supervisor (col·lectivitats)
Tècnic manteniment

Nivell 3

Per. qualificat
2n Conserge dia
2a. Governant/a
Bàrman
Caixer administratiu
Caixer menjador
Cambres i dependents
Cap equip (col·lectivitats)
Conserge nit
Cuiner
Encarreg. llenceria i bugaderia
Encarreg. treballs
Facturista menjador
Interventor
Oficial comptabilitat
Professor educ. física
Recepcionista
Supervisor (col·lectivitats)
Dietista amb exp. (col·lectivitats)
Comercial
Esteticista
Massatgista

Nivell 4

Per. Qualificat aux.
Caixer taulell
Calefactors
Cambrer/a de pisos
Cellerer
Massatgistes
Mecànics
Oficial 2n comptable
Paletes, pintors i fusters
Planxista
Reboster
Sommelier
Taquillers
Telefonista
Tenidor de comptes
Xofer primera
Animador turístic
Socorrista
Aux. Ser. i neteja (col·lectivitats)
Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles
Monitor/a - cuidador de col·lectivitats

Nivell 5

Per. auxiliar
Ajud. equip (col·lectivitats)
Ajud. Recepció
Ajud. super (col·lectivitats)
Ajudant bàrman
Ajudant cafeter

Ajudant calefactor
Ajudant cambrer
Ajudant conserge
Ajudant de cuiner
Ajudant dependent
Ajudant econ. i celler
Ajudant manteniment
Ajudant planxista
Ajudant reboster
Ajudant xofer
Ascensorista
Aux. Oficina
Auxiliar neteja (col·lectivitats)
Cafeter
Fregador netejador
Guarda-roba
Marmitons
Mosso billar
Mosso equipatges
Mosso habitacions
Mosso magatzem
Mosso neteja
Neteja plats
Ordenança saló
Personal lavabo
Personal neteja
Pisciners
Planxador/a, cosidor/a, bug.
Porter accés
Porter cotxes
Porter serveis
Preparador (col·lectivitats)
Vigilant nit
Xofer segona
Vigilant piscina
Ajudant animador turístic
Dietista sense experiència

Nivell 5 bis

Treballadors/res que accedeixin al seu primer lloc de treball en el sector o manquin d'experiència professional.

Nivell 6

Grups menors 18 anys
Pin. marmitons menors 18 anys

Taules salarials Lleida 2004

Nivells	A	B	C	D
1	1.261,13	1.186,06	1.131,86	1.100,33
2	1.107,32	1.072,91	1.035,93	1.020,92
3	988,69	949,87	918,82	893,30
4	860,52	842,22	834,88	830,77
5	808,53	808,53	808,53	808,53
5 BIS	654,73	654,73	654,73	654,73
6	589,56	589,56	507,52	507,52

D) Girona

D.1 Categoria dels establiments

Les categories dels establiments són les que contempla l'annex A corresponent a Barcelona, excepte pel que fa a la categoria primera (Grup A), que queda subdividit en dos grups i els càmpings:

Categoria Ai
Hotels de 5 estrelles
Hotels de luxe
Restaurants de 5 forquilles
Cafès-bars especials A
Sales de festa i discoteques de luxe

Categoria A
Hotels de 4 estrelles
Hotels residència de 4 estrelles

Nivell 4	Ai	A	B	C	D	E	Nivell 5	Ai	A	B	C	D	E
Ajudant economat	809,38	809,38	809,38	809,38	809,38	809,38	Marmitons grums						
Planxador-bugaders	809,38	809,38	809,38	809,38	809,38	809,38	18 anys	528,61	528,61	528,61	528,61	528,61	528,61
Nivell 4 bis	Ai	A	B	C	D	E	Ajudants	528,61	528,61	528,61	528,61	528,61	528,61
.....	670,66	670,66	670,66	670,66	670,66	670,66							

D.3 plusos

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat per l'article 38è. del Present conveni, es fixa en 30,74 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 21,67 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni, es fixa en 9,39 euros mensuals, equivalents a 112,68 euros anuals.

D.4 Serveis extraordinaris

C: cambrer o cuiner; R: rentaplats.

Quantia	C	R
Servei diari	61,20	50,98
Servei en Festius	69,71	59,38

E. Col·lectivitats

1. Mobilitat.

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 peremp-tòries 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 0,25 euros, 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.

2. Encarregat 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 108,69 euros al mes, qualsevol que sigui la seva categoria professional 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.

3. Característiques específiques del Sector de col·lectivitats.

a) D'acord amb el mandat de l'apartat 3, a) de l'annex E de l'anterior Conveni, i en virtut de l'acord assolit per la Comissió constituïda a tal efecte, queda inclosa la categoria de monitor/a-cuidador de col·lectivitats emmarcat en el Grup Professional 3, i, en els següents nivells salarials del present Conveni

Nivell 4: a Barcelona

Nivell 4: a Girona en la banda salarial equivalent a la A.S.L.

Nivell 4: a Lleida

Nivell VII: a Tarragona

Es mantindrà el nivell 5 bis de Barcelona o l'equivalent en cada província per a la categoria de monitor, d'acord amb l'establert en l'article 22 del Conveni.

La precitada categoria té assignada les funcions que segueixen:

Participar en els treballs i tasques pròpies i necessàries per la cura, 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 de execució del seu lloc de treball: menjador escolar, autobús escolar

o discrecional, centre d'entreteniment, parcs recreatius.

Complir les normes generals i les instruccions rebudes de la Direcció del Centre, amb subjecció a les normes i requisits establerts per l'Autoritat Educativa, Sanitària o qualsevol altra amb competència de la matèria, vetllant pel manteniment de l'ordre en els llocs en els que executa el seu treball.

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

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

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 higienicosanitàries d'aliments, begudes i conservació d'aquestes.

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

Col·laborar en el servei d'hostaleria.

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

D'autobús:

Exercir la vigilància sobre els passatgers de l'interior dels transports escolars o d'oci durant el trajecte així com en les operacions d'accés i sortida del vehicle. Cuidant-se de que es trobin correctament ubicats i asseguts en els seus respectius seients. De que es faci ús del cinturó en els supòsits que fos obligatori o aconsellable. D'atendre les necessitats que poguessin requerir, així com, en el seu cas, de la recollida i acompanyament dels passatgers des de i fins l'interior dels llocs de destí.

Les festes no recuperables contemplades en l'article 32è. del Conveni tindran una regulació específica per a monitors, de manera que quant els monitors/res les treballin, tindran dret a gaudir-les en una altra data i l'empresa haurà d'abonar el 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si l'hagués o la compensació que prevegi el nou conveni d'Hostaleria. En cap cas generaran aquest dret quan coincideixi amb el descans setmanal.

b) Festes no recuperables per la resta del sector de col·lectivitats

Sense perjudici del compliment de la jornada en còmput anual o de la part proporcional d'aquesta corresponent al període d'alta en l'empresa, les festes no recuperables que coincideixin amb períodes de vacances quedaran absorbides fins un màxim de dues festes per cada període

per els treballadors fixos-discontinus de centres escolars i centres de temps lliure, en un màxim de tres períodes de vacances.

A partir de l'1 de maig de 2006, els dies d'absorció esmentats en el paràgraf anterior s'aplicaran exclusivament als treballadors 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'article 32è. Del present conveni als efectes de l'absorció de la festa en període de vacances (1 dia).

Pel que no es preveu en aquest apartat respecte de les festes no recuperables, s'estarà al que disposa l'article 32è. del text general del Conveni.

c) Es consideraran treballadors fixes-discontinus 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, son 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'article 15.8 de l'E.T., donat que aquesta activitat no es repetirà en certes dates, al dependre de factors externs, ja que és el client el que determina en cada curs, com i quant es realitza el servei i quants treballadors el realitzen.

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

En aquests casos, el nou titular estarà obligat a subrogar-se en els drets i les obligacions de l'anterior vers els seus treballadors.

L'empresa que plegui en la prestació del servei informará als treballadors a subrogar de la raó social del nou titular, si en tingués coneixement.

En el moment d'efectuar la subrogació el cessant lliurarà una liquidació individual per subrogació a cada un dels subrogats.

En el cas que el treballador tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa entrant permetrà al seu gaudiment, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.

L'empresa sortint abonará a la entrant les vacances pendents de gaudir pels treballadors subrogats.

El nou titular no tindrà la obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador que no hagi prestat els seus serveis en el centre de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors al acabament de l'anterior contracta, servei o titularitat, llevat que el contracte de prestació de servei subscrit per l'empresa sortint sigui inferior a quatre mesos, en el cas del qual es sumarà el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.

En el cas que per baixa, absències, excedències, etc., el treballador hagués estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari els subrogaran ambdós en les mateixes condicions, és a dir, que una vegada resolta la causa que va originar la substitució, l'interí serà donat de baixa definitivament a l'empresa.

Si en el centre de treball prestessin els seus serveis treballadors amb contracte fix discontinuu, els quatre mesos a que es refereix l'apartat anterior, seran els immediatament anteriors a la

suspensió del seus respectius contractes per l'acabament de la temporada anterior.

S'entendrà com a temps de servei als períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.

El nou titular del servei tampoc tindrà l'obligació de subrogar-se en les modificacions contractuals, salarials i socials efectuades per l'anterior empresa en els últims quatre mesos que no estan prou justificades.

Sense perjudici del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa sortint, en un termini de set dies des de que tingués coneixement de l'acabament del seu servei i, en tot cas, abans de traspasar el servei, lliurarà a l'empresa entrant o a l'empresa que anés a fer-se càrrec del servei, un document en el que es recolliran les següents dades:

Número de treballadors en plantilla amb identificació del tipus de contracte.

Listat de treballadors amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, en situació d'incapacitat temporal, excedència, invalidesa provisional.

Pactes existents propis i subrogats.

Jornada setmanal i horari de treball pactat amb cada treballador així com qualsevol modificació efectuada en els sis últims mesos amb la justificació de la mateixa.

Salari pactats superiors al Conveni i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims sis mesos.

Calendari de vacances.

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat social.

Al document s'acompanyaran les fotocòpies següents:

Llibre de visites del centre.

Llibre de Matrícula del centre.

Fulles de salari dels últims sis mesos.

Rebut de liquidació de parts proporcionals.

De cada treballador temporal que es traspassi es facilitarà, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal si n'hi hagués, així com quitances, altes i baixes a la Seguretat social entre contractes.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

A l'empresa que incompleixi l'establert en el paràgraf anterior, li parará el perjudici que hagués lloc en dret.

L'empresa sortint informará al nou titular de tots els assumptes laborals pendents d'organismes oficials.

El personal que ha de ser subrogat, quan sigui adient acará o suplir la informació de l'empresa sortint, facilitarà al nou titular, abans que es procedeixi a la seva subrogació, la documentació necessària a l'efecte, si la tingués.

Si hi ha en la plantilla afectada impagats, descoberts o irregularitats en salaris generats per l'empresa sortint o anteriors, els treballadors seran igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici de la responsabilitat solidària d'ambdues empreses.

En el cas d'existir deutes a la Seguretat social per descoberts o per diferències salarials generats per l'empresa sortint, ambdues empreses respondran solidàriament d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Tanmateix, l'empresa infractora respondrà per la totalitat dels perjudicis ocasionats per l'incompliment.

Si escaigués el pagament d'un premi de vinculació dels que preveu l'article 37è. d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa que assumeixi el pagament podrà reclamar a les empreses anteriors el pagament de la part proporcional que els correspongui, i aquestes empreses hauran d'assumir-lo.

Si el client decideix unilateralment tancar o autogestionar el servei de cuina i menjador, cafeteria, etc., de manera provisional o definitiva, l'empresa de col·lectivitats que estigui donant el servei no haurà d'assumir el personal adscrit al servei esmentat, perquè com que no hi ha continuador de l'activitat opera la reversió de la titularitat prevista a l'article 44 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

Igualment operarà la revisió de la titularitat quan el contractant del servei o de la concessió contracti un servei de servei d'àpats o de menjars transportats que no requereixi personal en el centre. Si aquest servei requereix personal en el centre, escaurà la subrogació.

No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu de fins segon a grau de consanguinitat i afinitat amb l'empresari sortint o que tingui qualsevol càrrec executiu a l'empresa sortint.

(04.282.134)

✱