



**Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida, per al període de l'1 de juliol de 2023 al 30 de juny de 2026**

RESOLUCIÓ, de 21 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida, per al període 1 de juliol de 2023 al 30 de juny de 2026. (codi de conveni núm. 25100025012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida per al període 1 de juliol de 2023 al 30 de juny de 2026, subscrit per les parts negociadores el 3 d'abril de 2024, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Lleida, per al període 1 de juliol de 2023 al 30 de juny de 2026. (codi de conveni núm. 25100025012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 21 de juny de 2024

El director dels Serveis Territorials a Lleida

Vidal Vidal Culleré



## CONVENI COL·LECTIU PER A LA INDÚSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE LLEIDA

Vigència des de l'1 de juliol del 2023 al 30 de juny del 2026

### 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 Lleida es pacta entre la Federació Empresarial d'Hostaleria de Lleida d'una part, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT Catalunya) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

### Capítol 2 Àmbit d'aplicació

#### Article 2 Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu afecta i obliga tots els establiments i empreses, sigui quina sigui la forma jurídica que adoptin, dedicats a alguna de les següents activitats:

- a) Hostaleria
- b) Allotjament turístic, inclòs el rural, els albergs i els habitatges d'ús turístic, regulat per la normativa turística de Catalunya, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria.
- c) Restauració
- d) Càtering
- e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, *tablaos* flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria
- f) Salons recreatius
- g) Billars
- h) Comerç i establiments amb degustació
- i) Càmpings

#### 1. 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, sigui quina sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ésser consumides en el mateix local i terrassa.
- d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveïxin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.
- e) Es consideren establiments i comerç amb degustació, les activitats pròpiament de restauració descrites al punt c), que es realitzen en aquests locals. Les empreses on coexisteixen diferents activitats empresarials ( empreses mixtes ) sotmeses a diferents convenis on una d'elles sigui la de restauració, han d'aplicar en aquest àmbit el conveni d'



hostaleria. En aquests supòsits, -quan existeixin diverses activitats principals i autònomes, regeix el principi d'especificitat, que exclou la idea d'unitat de conveni dins l'empresa- és indiferent que el percentatge d'aquesta activitat sigui inferior o superior a la resta d'activitats realitzades, el que compta és la cohabitació de diverses activitats principals i autònomes i la possibilitat que els treballadors afectats per cada una d'elles estiguin enquadrats en el conveni de la seva activitat real. És per això que, quan l'establiment disposi de les condicions tècniques per exercir l'activitat de restauració o ofereixi productes per ser consumits al mateix local, els treballadors que realitzin aquestes feines s'han d'incloure en aquest conveni. A efectes de la taula de categories d'establiments d'aquest conveni els establiments comercials de degustació es classificaran en la Categoria C.

- f) Les empreses dedicades a la restauració moderna, les activitats de les quals es centren en el menjar ràpid.
- g) Les empreses de repartiment de menjar i beguda fora de l'establiment directament o a través de tercers. A tals efectes es reconeix l'activitat professional de repartidor (rider), que queda inclosa a efectes retributius en el grup V.
- h) Les empreses l'activitat de les quals es realitza en cuines industrials que, bé de manera independent, bé integrades en una altra mena d'establiments, duguin a terme l'activitat d'elaboració de plats preparats sense disposar de taules ni de barra per al seu consum, ni zona de lliurament per a clients i la recollida dels quals s'efectua per persones diferents a aquest clients.

2. 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, *coffee breaks*, còctels i similars) hi intervenen treballadors/es de plantilla o contractats especialment per a l'esdeveniment.

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

3. El present Conveni col·lectiu també afecta les empreses i establiments de casinos, pizzeries a domicili, paradors i cases rurals als quals no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

### Article 3 Àmbit territorial

El Conveni afectarà tots els centres de treball de les empreses a les quals es refereix l'article anterior ubicats a la província de Lleida.

### Article 4 Àmbit personal

El Conveni afectarà tots els treballadors/res que componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3 descrits anteriorment, amb excepció dels compresos als art. 1r.3.c) i 2n.1.a) de l'ET.

### 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 juliol de 2023, 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 tres anys: des del dia 1 de juliol de 2023 fins al dia 30 de juny del 2026, 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 de juny de 2026 el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia expressa per part de qualsevol de les parts signants del conveni amb dos mesos d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada



denunciat el present conveni, seguirà aplicant-se en règim d'*ultra* activitat fins a la signatura del nou conveni.

### Capítol 3 Clàusules generals

#### Article 6 Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria, (en endavant ALEH), vigent en relació amb les matèries de període de prova, contractació, classificació professional, mobilitat, polivalència funcional, promoció professional, subrogació per canvi de titularitat i règim disciplinari laboral.

Amb caràcter supletori i en allò que no està previst en les disposicions contemplades a l'apartat anterior, s'aplicarà el Text de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (en endavant ET), 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 el seu origen o causa. 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 d'allò que es pugui establir 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 la qual cosa 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 se 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, allò previst a l'ET.

#### 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 a la deguda informació i coneixement d'aquests, sigui exposada i a la seva disposició una còpia del present Conveni col·lectiu.



## Article 11 Comissió paritària i conflictes col·lectius

1. En compliment del que disposa l'art. 85 de l'ET, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada, proporcionalment a la representació acreditada per la constitució de la comissió negociadora per tres representants pertanyents a l'organització empresarial i tres 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, i s'alternaran anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Sense perjudici que 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 dels acords que adoptin les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions de treball previstes a l'art. 44 del present text. El procediment d'actuació de la comissió paritària consistirà en que, les discrepàncies, així com qualsevulla altra consulta de les regulades més endavant, que puguin sorgir sobre les que s'han pactat en el present conveni es comuniquin a aquesta comissió, la qual en un període de 7 dies a comptar des de la seva recepció, emetrà un dictamen i/o resolució al respecte.

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

En cas de desacord durant el període de consultes, en els procediments previstos als arts.40,41 i 82.3 de l'ET, de comú acord, es podrà sotmetre a discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, i en el cas que no se solucioni en l'esmentat òrgan, les parts acudirán als procediments de conciliació i/o mediació previstos al Tribunal Laboral de Catalunya.

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

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Federació Empresarial d'Hostaleria de Lleida, av. del Segre, 7 altell, 25007 Lleida, FeSMC-UGT Catalunya, la Rambla del Raval, 29-35, 4 planta, 08001 Barcelona, i Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, Via Laietana, 16 2ª planta, 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.
- Intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 i 82.3 de l'ET.
- Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent.
- Revisar anualment les taules salarials i publicar les revisions, si és el cas. Garantirà l'actualització del SMI, en les nivells salarials que aquest sigui superior.

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



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

2. **Conflictes col·lectius.**

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

## **Capítol 4 Organització del treball**

### **Article 12 Organització del treball**

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

L'organització del treball té per objecte aconseguir a l'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 tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'art. 64 del ET.

### **Article 13 Mobilitat funcional**

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

Exerciran de límit per a la mobilitat funcional els requisits establerts a l'art. 39 de l'ET 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.

S'estableix la polivalència funcional entre els llocs de treball de cambrer/a de pisos ( àrea 4, grup 2) i Ajudant de Cambrer ( àrea 3, grup 3 ). Aquesta última, en el cas d'exercir-se a l'inrevés, la persona treballadora percebrà pel temps que realitzi aquesta funció el sou del nivell salarial superior. Quan es produeixi aquesta situació de polivalència, s'informarà prèviament als RLT.

També, i sense perjudici del que disposa el vigent Acord laboral Estatal de Hostaleria (ALEH) es podrà establir polivalència funcional entre l'Ajudant de cambrer ( àrea 3, grup 3) i l'ajudant de cuina ( àrea 2, grup 2 ). Per la seva implementació a l'empresa serà necessari l'acord entre la RLT i la Direcció d'aquella.

Als treballadors/res objecte de tal mobilitat els 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 seva justificació i causa de les mateixes, i les empreses estaran obligades a facilitar-la.

## **Capítol 5 Classificació del personal en grups professionals**



#### **Article 14 Classificació en grups professionals**

Els treballadors/res afectats seran classificats en un Grup Professional, se'ls assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadrarà en una determinada àrea funcional amb allò que es preveu a l'ALEH.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentat grup professional, defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

Els Grups Professionals i els Llocs de Treball als quals es refereix l'ALEH són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tots i cadascun d'ells.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el Grup Professional i l'Àrea Funcional del present acord compleixen les previsions que els art. 22.2 i concordants de l'ET els assignen.

#### **Article 15 Adaptació dels grups professionals**

L'adequació dels grups professionals i llocs de treball del present Conveni Col·lectiu a les Àrees Funcionals de l'ALEH vigent, són els recollits de forma enunciativa a l'Annex II ("Taula d'Adequació").

Aquesta estructura es mantindrà durant tota la vigència del Conveni, amb la finalitat d'il·lustrar adequadament sobre la transició dels Grups que figuraven en anteriors convenis a la nova estructura professional donada per l'ALEH.

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de la nova taula de correspondències, en els contractes de treball haurà de figurar-hi el Grup Professional i el lloc de treball corresponent a aquesta.

### **Capítol 6 Ingressos, períodes de prova, cessaments**

#### **Article 16 Ingressos a l'empresa**

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

#### **Article 17 Períodes de prova**

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'ALEH vigent.

A efectes de facilitar el compliment del període de prova, s'adjunta com Annex III, la regulació del mateix per part de l'actual ALEH.

#### **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) Dos mesos, si desenvolupa qualsevol del grups professionals 1 i 2 de les diverses àrees funcionals.
  - b) Quinze dies, si desenvolupa un grup professional diferent als anteriors, en les diverses àrees funcionals, 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, en finalitzar el preavís, el salari i altres 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'ET.
6. Una vegada avisada prèviament 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 del lloc de treball immediatament inferior tindran preferència per cobrir-les, sempre que portin acomplint la tasca un mínim de 6 (sis) mesos, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si el treballador/a ha demostrat la seva capacitat.

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

### Article 20 Excedències

#### 1. Excedència voluntària

- a) Els treballadors/es afectats pel present Conveni, podran sol·licitar l'excedència voluntària quan faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti la seva reintegració amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies abans de la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i 15 (quinze) dies si és inferior a aquest període.
- 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 i del cònjuge, o parella de fet, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, en els termes establerts en la Llei 39/99, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida familiar i Laboral i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- c) Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de l'esmentada en l'apartat anterior, el treballador/a haurà de cobrir un nou període, d'almenys quatre anys de servei efectiu a 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 d'antelació. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la seva durada.
- e) Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/a, l'empresa lliurarà al treballador/a un comunicat en el qual 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 del termini esmentat, es considerarà per acceptada.
- f) En el cas que la sol·licitud sigui per un període inferior als 5 anys, i sempre que el motiu de l'excedència no sigui per treballar en un altra empresa del mateix sector, es podrà sol·licitar una pròrroga, per mateix període o en el cas de superar el màxim de 5 anys, fins als 5 anys. Per fer us de la pròrroga, la sol·licitud s'ha de presentar a l'empresa dos mesos abans del termini.

#### 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, autonòmic o superior a les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb allò 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 d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per tenir cura del cònjuge, o parella de fet o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet que per raons d'edat, d'accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si 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, degudament motivades per escrit i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

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 qual el treballador/a romangui 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 equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

## Capítol 7 Contractació

### Article 21 Contractes formatius

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'art. 11.1 de l'ET, el que diferents normes complementàries regulin i el que es disposi a l'ALEH.

#### 1. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

El contracte de treball formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional es podrà concertar amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica 3/2002, de 31 de



març, d'ordenació i integració de la formació professional, així com amb els que posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

No seran inferiors a sis mesos ni excedir 1 any. La retribució no podrà ser inferior al SMI vigent en cada moment, en proporció al temps de treball efectiu. A cap cas la retribució serà inferior al salari mínim interprofessional, en proporció al temps de treball efectiu.

S'estableix un període de prova de 1 mes.

## 2. Contractes de formació en alternança

Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 3 mesos ni excedir els 2 anys i podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima sense haver-se obtingut el títol certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, les parts podran acordar prorrogar el contracte inicial, fins a l'obtenció del títol esmentat, certificat, acreditació o diploma sense superar la durada màxima de 2 anys. La retribució per el primer any serà el SMI i per el segon any el SMI més un 5%. En cap cas no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

## Article 22 Contractació de primer treball en el sector

Aquest lloc de treball està dissenyat amb la finalitat de promoure la contractació i familiarització amb el sector, orientat als estudiants d'hostaleria que s'incorporen al món laboral del nostre sector i treballadors sense o amb poca experiència. 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/es que reuneixin les circumstàncies referides per a aquest lloc de treball.

Pel que fa als treballadors que acreditin estudis d'hostaleria reglats, acabats i reconeguts amb cicles formatius o certificats de professionalitat, i no tinguin experiència, la permanència en aquest lloc de treball serà com a màxim de 12 mesos. Per a la resta de treballadors, la permanència serà de 18 mesos. Un cop acomplert aquest període passaran a ocupar el lloc de treball superior, la funció del qual exerceixen.

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

Per aquests llocs de treball s'aplicaran els salaris que figuren a l'annex I, al nivell 5 bis.

## Article 23 Contractes de fixos-discontinus

### 1. Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu.

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

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 a l'empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat. Les persones fixes-discontinues podran exercir les accions que siguin procedents. En cas d'incompliments relacionats amb la crida, i s'iniciarà el termini des del moment de la manca d'aquest o des del



moment en què la coneguessin.

La crida al treballador/a s'efectuarà 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 per part del treballador/a d'aquesta formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

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

Els contractes realitzats a l'empara d'allò que s'estableix a l'art. 15 de l'ET no podran suposar una minva dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors/es fixos discontinus.

## 2. Contracte de fix-discontínu a temps parcial

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

- No es podran pactar ni realitzar sota cap concepte hores complementàries.
- En el contracte de fix-discontínu 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 què el treballador/a haurà de prestar serveis.
- 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.

## 3. Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/es fixos-discontinus podran acumular un dia de descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a tres mesos a les empreses d'estacionalitat turística. Per tal de portar a terme aquesta acumulació caldrà que es demani per escrit i a petició del treballador/a que vulgui sol·licitar-la. No es pot realitzar l'acumulació si no és el treballador/a qui la sol·liciti i que s'acordi expressament amb ell/ai amb els RLT si els hagués.

## Article 24 Contractes a temps parcial

De conformitat amb allò que estableix l'art. 12 de l'ET, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre que les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

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

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



Els treballadors contractats en aquesta modalitat, tindran prioritats per augmentar la seva jornada en el cas que l'empresa faci noves contractacions, sempre que els seus perfils professionals i coneixements encaixin als requisits exigits als nous llocs de treball no coincideixi amb el mateix horari.

### **Article 25 Contractes de durada determinada**

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte la següent especificació:

Els contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció, com a conseqüència de l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix realitzats a l'emparedat del establert a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors es podran realitzar per una durada màxima de fins a 12 mesos.

En cas que el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció i es concerta per un termini inferior al màxim, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

En allò no regulat en aquest apartat cal atènyer-se al que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

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

El sector de la Hosteleria objecte de regulació, resulta fluctuant pel que fa a la seva intensitat productiva segons les circumstàncies conjunturals i cíclics de l'economia. D'aquí que inevitablement les possibilitats del sector estiguin incloses en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat, que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies són cíclicament constants en el temps, i d'una permanència temporal relativa dins els cicles canviants de l'economia.

Per tot això les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la Hosteleria mentre persisteixen les circumstàncies d'ocupació i productivitat. En conseqüència, caldrà fer una expressa remissió a aquest article en la formalització del contracte individual de treball per tenir per complerts els requisits legals perquè el contracte tingui plena validesa i eficàcia.

### **Article 26 Foment de la contractació indefinida.**

#### 1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà a allò que es disposa a l'article 4 de la Llei 3/12, de 6 de juliol, de Mesures Urgents per a la Reforma del mercat laboral

#### 2. Contractació de treballadors amb discapacitat

S'estarà a allò que disposa el RDL 1/2013, de 29/11, de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids i Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat, a empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, Reial Decret Legislatiu 1/2013, a la empresa, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva



del 2% de la plantilla a persones amb diversitat funcional ha de ser la regla general, i la existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

### **Article 27 Final de contracte**

S'estableix una indemnització en finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb l'art. 49.c de l'ET.

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

## **Capítol 8 Temps de treball**

### **Article 28 Jornada de treball**

1. La jornada màxima anual serà de 1.791 hores de treball efectiu durant la vigència d'aquest conveni, equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

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

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

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

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

3. Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball

Només per a les zones d'afluència turística que a continuació es delimiten:

Pirineus, Prepirineus .

Mentre durin les condicions pactades en aquest art. 28 apartat 3, l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'art. 34 de l'ET.

La reducció del descans afectarà els grups professionals i llocs de treball de les àrees funcionals segona i tercera del text refós de l'ALEH.

La decisió de reduir el descans entre jornada i jornada es posarà en coneixement previ, amb 14 dies d'antelació a la seva execució, als treballadors/es afectats i a la representació legal dels treballadors/es (RLT) i s'hauran d'argumentar les raons organitzatives o de producció que generen aquesta presa de decisió de la mesura.

La reducció del descans entre jornada i jornada no afectarà, en cap cas: els treballadors/es menors de 18 anys, els treballadors/es discapacitats, els treballadors/es nocturns en els termes de l'apartat 1 de l'art. 36 de l'ET, les treballadores embarassades, els qui tinguin un contracte de formació, els treballadors/es amb reducció de jornada per guarda legal, els treballadors/es de col·lectivitats excepte els dels centres sanitaris, bingos i càtering.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/es si no hi hagués RLT.

4. Desconnexió digital

S'estarà al que disposa l'art 88 de la LOPD 3/2018, i l'art 20 bis de l'ET, garanteixen el dret de



les persones treballadores a la desconexió digital, amb la finalitat de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal, i familiar.

Totes les condicions establertes al capítol de jornada tenen la consideració de màximes, pel que fa als pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest 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, per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, amb el mateix treballador/a, es respectarà qualsevulla altra fórmula que, adaptada a les necessitats productives, s'hagi o es pugui pactar entre les parts, i que garanteixi el descans mínim establert per Llei.

Per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es podran acumular ½ dia o 1 dia, en períodes de fins a quatre setmanes. (Situació prevista a l'art. 37 de l'ET)

Activitats de temporada. Per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es podrà acordar l'acumulació del ½ dia o dia sencer, que es refereix a l'apartat anterior, amb períodes més amplis que, en cap cas, podran sobrepassar els 4 mesos, amb la finalitat d'adequar-se a les necessitats específiques de les activitats estacionals de l'hostaleria, en particular de les zones d'afluència turística, o per facilitar que el descans es gaudeixi a la residència habitual del treballador/a quan el centre de treball estigui allunyat d'aquest, amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

En qualsevol cas, si no s'ha gaudit d'aquestes hores de descans durant les quatre setmanes o els quatre mesos, segons la situació, següents de quan s'havien de realitzar, aquestes hores es retribuïran en concepte d'hores extraordinàries.

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.

S'estableix que la durada del descans setmanal per als menors de 18 anys serà com a mínim de dos dies ininterromputs.

### **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. L'inici del període de vacances haurà de coincidir amb dia laborable.

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 se sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el gaudiment de les vacances, el treballador/a percebrà el sou base de les tables, *antiguitat* i altres conceptes i/o plusos salarials ordinaris.



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

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

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 participaran en el seu cas, en el percentatge de servei, sigui substituït o no en 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, substituís 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 sol·licitarà un informe previ sobre la seva distribució 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 a 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 què 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 que aquestes es fraccionin. 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 qual s'hi té dret.

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

Quan la data pactada per compensar el gaudiment de les festes no recuperables que s'hagin treballat coincideixi amb una situació d' IT, es mantindrà el dret i es pactarà una nova data en finalitzar l' IT.

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 el text anterior, o prorratejar mensualment el seu import, i s'establiran les quantitats globals mensuals relacionades a l'annex a l'apartat festes no recuperables.



### Article 33 Llicències

Els treballadors també tindran dret a la resta de les llicències establertes a l'art 37.3 de l'ET, a demes de les millores regulades en el present article, per tant la persona treballadora, 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 , per registre d'unió de fet i/o parella estable: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar justificant acreditant la situació de parella de fet i/o parella estable Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.

S'entendrà com "parella estable", el que disposen els art 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol VI, de la Llei 25/2010 del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatives a les persones i la família, establint tres possibilitats:

- a) convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) formalització de la relació de parella estable amb escriptura pública.

Tres dies per defunció del cònjuge, parella de fet i/o parella estable o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà a 5 dies.

Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parella estable o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudiment d'aquest permís durant la situació de convallescència del familiar, sempre que es justifiqui aquesta situació a l'empresa mitjançant informe o justificant mèdic.

Pel temps indispensable per acompanyar familiars de primer grau, en tractaments de quimioteràpia o radioteràpia relacionats amb el tractament del càncer.

Casaments de fills, néts, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons necessitat de desplaçament o no.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar l'assistència a les proves causa de l'absència.

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

Dos dies per any natural per a assumptes propis, que caldrà avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior. Per tenir dret a aquesta llicència, la persona treballadora haurà d'acreditar una antiguitat mínima de 90 dies.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'ET.

Tal i com es preveu a l'ET les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.





Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes consecutives. Per el càlcul de l'acumulació s'aplicarà la fórmula següent: 1 hora per cada dia laboral fins que el menor compleix 9 mesos i el seu resultat es dividirà per la jornada diària de la persona treballadora, resultant el total de dia d'acumulació que no podrà ser inferior a 15 dies.

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, i les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, acreditació del motiu d'absència. La forma d'acreditació del motiu de l'absència s'haurà d'acordar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o en absència d'aquesta amb la persona treballadora

Els permisos retribuïts s'adequaran si en un futur es modifica la normativa sobre aquest tema.

### **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 aquesta 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 allò que disposa la Llei.

## **Capítol 9 Condicions econòmiques**

### **Article 35 Retribució**

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

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

Es pacten els següents increments salarials;

1er any

El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2023 i el 30 de juny del 2024 serà del 4,00% amb efectes del 1/1/2023 i de conformitat amb el quadre 2023 de l'annex I.

2º any

El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2024 i el 30 de juny del 2025 serà del 3,00% amb efectes del 1/1/2024 i de conformitat amb el quadre 2024 de l'annex I.

Finalitzat el 2025, si l'IPC interanual del juliol 2024 a juny 2025 és superior a 3%, s'aplica un



increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener del 2025.

### 3er any

El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2025 i el 30 de juny del 2026 serà del 3,00% amb efectes del 1/1/2025.

Finalitzat el 2026, si l'IPC interanual del juliol 2025 a juny 2026 és superior a 3%, s'aplica un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener del 2026.

Les empreses que a 31 de desembre de 2007 haguessin aplicat fins aleshores el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran, llevat 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 al DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%. Els esmentats salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges amb què s'incrementin les taules salarials.

Les empreses que fixen les remuneracions amb el sistema retributiu de percentatge de servei, comunicaran aquesta circumstància a la comissió paritària, per tal que aquesta pugui valorar en el futur la conveniència de suprimir aquest sistema.

### Article 36 Antiguitat consolidada

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

### Article 37 Premi de vinculació

a) Des del 01/07/2023 i fins al 30/06/2025 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació següent:

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi a l'empresa per qualsevulla causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà juntament 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

b) A partir de l'1 de juliol de 2025 serà d'aplicació per tenir dret al premi de vinculació el següent: Quan un treballador/a de 50 anys o més cessi a l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma o la dimissió voluntària de la persona treballadora, llevat que aquesta sigui per accés a la jubilació i/o una incapacitat permanent (total, absoluta i gran invalidesa) i sense perjudici d'altres indemnitzacions que li poguessin correspondre, percebrà juntament amb la liquidació i en funció dels anys de treball efectiu ininterromput que hagi estat a l'empresa, 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

En ambdós apartats a) i b), el càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter d'indemnització, 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**

L'import del complement salarial en espècie per manutenció es relaciona a l'annex.

Per aquells treballadors/es que facin una jornada igual o inferior a 4 h diàries, o igual o inferior a 20 setmanals, l'abonament d'aquest plus serà proporcional a la jornada. Queden exclosos els treballadors/es que facin les 20 h setmanals en tres dies.

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

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

Pels treballadors que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls elaborarà un menú dietètic previst pel metge de la SSal.

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

De totes maneres, quan s'acrediti i concorrin motius econòmics o organitzatius, amb l'acord amb la RLT, o en la seva absència, amb els treballadors, l'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie correspondrà a l'empresa.

Per acord entre l'empresa i la RLT o, en el seu defecte, amb els treballadors, es podrà determinar i, en el seu cas, acordar que en la retribució que fixa el conveni s'han inclòs les percepcions que rep el treballador, tant en diners com en espècie, i per tant, s'entendrà que la valoració econòmica de la manutenció està inclosa en el salari establert en l'apartat 7 de l'annex.

Respecte aquest plus es mantindrà com a condició més beneficiosa, la que gaudeixen els treballadors amb alta a l'empresa, anterior a la data 4/12/2015, en que es va publicar el conveni 25100025012013.

La seva quantia s'actualitzarà anualment amb els mateixos increments que les retribucions salarials d'aquest Conveni.

### **Article 39 Allotjament**

Els treballadors/es que a data 1/05/1995 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 data 01/05/1995 el percebien, 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, i s'adaptarà l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. La quantia, durada 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 ésser així, la compensació per aquest concepte es fixarà segons les quanties que es detallen als annexos. La seva quantia es revalorarà anualment amb els increments del Conveni establerts a l'article 35è, Retribució.

### **Article 42 Nocturnitat**

Les hores treballades en el període comprès entre les 22h i les 6h, llevat que el salari s'hagi establert tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, s'entendran com a nocturnes.

Les persones que prestin servei durant aquest període rebran una retribució específica, amb l'increment del 25% del salari a partir de les 00h, i quedaran sense recàrrec les hores compreses entre les 22 h i les 24 h.

Per als treballadors amb una data d'alta a l'empresa anterior a 04/12/2015, data de publicació del conveni 25100025012013, mantindran, com una condició més beneficiosa, l'abonament de la nocturnitat entre el període comprès entre les 22h i les 6h. amb una retribució específica, que correspongui amb l'increment del 25% del seu salari ordinari d'aquestes hores. Aquest col·lectiu tindrà dret preferent per realitzar horari nocturn en situacions de possibles modificacions substancials de les condicions de treball que les empreses puguin aplicar. Aquest concepte salarial no serà compensat ni absorbit.

Per als treballadors que puguin fer un còmput d'entre 420 a 520 hores, qualificades com a nocturnes, s'estableix alternativament un plus fix mensual de nocturnitat, en funció del seu nivell salarial, relacionat a l'annex I. Pel còmput d'aquestes hores es tindran en compte les hores de 00h a 6h, llevat per als treballadors/es amb una data d'alta a l'empresa anterior a la data de publicació del present conveni al DOPLL, que computarà de les 22 h a les 6 h.

### **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 que no s'arribi a un acord entre ambdós, s'atendrà a allò 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 comprèn 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 amb el prorrateig del 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 restarà cap import pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

### **Article 44 Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni**

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes



econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball, previstes a l'art. 82.3 de l'ET, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

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

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

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

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

#### **Article 45 Espais Descans**

Sempre que les condicions ho permetin, les empreses de més de 50 treballadors que estiguin ubicades en zones de muntanya, disposaran d'una zona de descans.

#### **Article 46 Externalització**

A partir de la data de publicació del present conveni, aquelles empreses incloses a l'àmbit funcional del present conveni que contractin o subcontractin a altres empreses la prestació de serveis corresponents a les activitats de restauració, sales, bar, pisos, cuina, recepció, economat, consergeria, i manteniment, ho faran amb les següents condicions; els treballadors de les empreses contractades o subcontractades que prestin aquests serveis tindran dret a percebre la quantia del sou base i dels complements salarials fixats en les taules salarials del present conveni, així com la jornada anyal que s'hi estableix, amb l'excepció que aquestes condicions ( sou i jornada ) siguin inferiors a les regulades en els seus convenis laborals d'origen, ja siguin de sector o empresa, en aquest cas s'aplicarà aquest.

Respecte a l'activitat de manteniment, la garantia en cas d'externalització s'aplicarà per aquelles activitats de manteniment de l'immoble, que pel seu volum comporti actuacions de caràcter permanent, no per les esporàdiques o periòdiques que per la seva substantivitat o especificat requereixin la intervenció d'empreses externes, que és el més habitual.

### **Capítol 10 Previsió social**

#### **Article 47 Malaltia i accident**

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna 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 durada.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, el treballador/a tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinze 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.

La persona treballadora en situació de IT derivada de qualsevol contingència haurà d'avisar a la empresa que es troba en situació de IT, així com qualsevol variació que tingui (baixa, confirmació o alta) en la esmentada situació, amb independència del que disposa el RD1060/2022 de 27 de



desembre, pel qual es modifica el RD625/2014 de 18 de juliol pel el que se regulen determinats aspectes de la gestió i control de los processos per incapacitat temporal en los primers 365 dies de la seva durada.

#### **Article 48 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 a 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 49 Seguretat i higiene**

##### **1. Dret a la protecció enfront els riscos laborals**

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

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures que siguin necessàries per a 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, i s'hauran d'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 comporta 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 als 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 taulell d'anuncis els acords i els resums de les actes amb allò 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 la finalitat 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 el seu servei de 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 quals 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 què 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 la treballadora o el fetus, i se li assegurarà el mateix salari, grup professional 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 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 realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses. Aquestes absències seran a càrrec de les empreses.

## Capítol 12 Drets sindicals

### Article 50 Drets sindicals i de la representació dels treballadors a l'empresa

Aquesta matèria es regirà per allò que disposa la Llei Orgànica de Llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, a l'ET, i altres normes que la despleguen.

Salvant allò que s'estableix a 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/es.

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/es: 16 hores.

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

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

Empreses amb plantilla de 751 treballadors/es 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/es (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals a l'empresa i que pertanyin a una mateixa central sindical i empresa.



En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat de les empreses de més de 125 treballadors/es, 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/es, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

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

## Capítol 13 Formació professional

### Article 51 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 al desenvolupament personal i professional dels treballadors/es, així com per a la defensa dels llocs de treball.

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

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

Mitjançant acords d'empresa podrà negociar-se un cos d'hores dintre la jornada de treball per als treballadors que siguin seleccionats per 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, i s'adequaran els itineraris formatius als llocs de treball.

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

La Federació d'Hostaleria de Lleida així com les entitats (associacions i gremis) que formen part d'aquesta, junt amb els sindicats signants del present Conveni, la FeSMC-UGT Catalunya i CCOO Hosteleria Catalunya, promouran plans de formació a l'empara dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, i sol·licitaran les subvencions necessàries, de forma que el sector aconseguixi el retorn de les aportacions que efectuen les empreses i els seus treballadors en concepte de quota de Formació professional.

Per tal de dur a efecte el que preveu el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la Formació professional de les parts signants del Conveni, la qual mantindrà la mateixa proporció representativa que posseeixen les parts signants. Durant la vigència del present Conveni la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, els quals recauran anualment i alternativament en un membre de les centrals sindicals i en un altre de la part 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/es 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 allò que preveu l'art.64.5.e de l'ET.

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 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 52 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 a allò previst a la Llei 1/1998, de 7 de gener, de Política Lingüística.

## Capítol 15 Règim disciplinari laboral

### Article 53 Règim disciplinari

Pel que fa referència al règim disciplinari laboral, s'estarà a allò l'establert a l'ALEH. De totes maneres, com una mesura divulgativa es transcriu literalment a l'annex IV el règim laboral previst a l'ALEH.

## Capítol 16 Disposicions addicionals

### Primera. Jubilació parcial i Contracte de relleu

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

### Segona. Igualtat d'oportunitats

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

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

### Tercera. Millora de la productivitat

Amb la finalitat de promoure la productivitat a les empreses i d'adequar els sistemes tradicionals de retribució a una nova realitat empresarial, es proposa aquesta nova fórmula en el marc de negociació a les empreses.

Les empreses podran acordar amb la representació legal dels treballadors i en el seu defecte amb els treballadors/es, un sistema d'incentius que millori la competitivitat a l'empresa.

Aquest sistema podrà estar basat en resultats de l'empresa condicionats a productivitat, competitivitat, facturació, beneficis, assistència, objectius, o qualsevol altre indicador que les parts



considerin, que afecti el global de l'empresa o algunes de les seves diferents àrees.

Els acords hauran de contemplar, almenys, els sistemes d'informació en què es basaran els acords per la revisió periòdica dels objectius i/o indicadors de referència, que lògicament hauran d'estar a disposició dels treballadors/es afectats, i el període d'aplicació de l'acord. En tot cas, es podrà contemplar un període de prova amb la finalitat de garantir que qualsevol de les dues parts pugui rescindir l'acord.

En cas que s'arribi a algun acord a les empreses en aquest concepte, se'n remetrà còpia a la comissió paritària del conveni.

Aquest sistema es pot aplicar a la totalitat de la plantilla o a determinats llocs, en funció del que considerin les parts.

#### **Quarta. Millora de la professionalitat**

Amb la finalitat de mantenir i millorar la professionalitat de les persones que treballen al nostre sector al llarg de tota la seva vida laboral, les empreses podran acordar amb la representació legal dels treballadors i en el seu defecte amb els treballadors, un sistema per reconèixer els treballadors que van mantenint i ampliant els seus coneixements, amb aprofitament i que ho apliquen a l'empresa amb resultats.

En cas que s'arribi a algun acord a les empreses en aquest concepte, se'n remetrà còpia a la comissió paritària del conveni.

Aquests sistemes poden estar basats en compensació d'hores, remuneració econòmica, carrera professional o qualsevol altra compensació que s'acordi entre les parts.

#### **Cinquena. Plans igualtat i promoció de la igualtat**

Segons la LO 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i les oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures encarades a defugir qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini a la legislació laboral.

A les empreses de 50 o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior, s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast, i continguts establerts a la regulació laboral i negociats com està previst a la mateixa.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, quan sigui el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador, la substitució de les sancions accessòries, per l'elaboració i aplicació de l'esmenat pla, en els termes que es fitxin a l'acord.

Els plans d'igualtat fitxaran els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i practiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fitxats.

#### **Disposició transitòria primera. Abonament d'endarreriments generats.**

El pagament de les liquidacions d'endarreriments, corresponent al període 1 de gener de 2023 fins a la data que es publiqui al Diari oficial el Conveni Col·lectiu, s'efectuarà dintre dels dotze mesos següents a la publicació del present conveni.



Les empreses s'obliguen a abonar els endarreriments, a la liquidació corresponent, als treballadors/es que, en el període d'aquests ajornament, causin finalització de contracte o la seva extinció, i que no hagin estat abonats durant la moratòria.



## ANNEX I

### 1. TAULES SALARIALS

Taules salarials 1e any: de l'1 de juliol de 2023 i el 30 de juny del 2024, amb efectes de l' 1/1/2023

nivells	A	B	C	D
I	1.837,31 €	1.727,94 €	1.648,95 €	1.603,03 €
II	1.613,22 €	1.563,09 €	1.509,22 €	1.487,35 €
III	1.440,41 €	1.383,85 €	1.338,59 €	1.301,42 €
IV	1.253,66 €	1.227,00 €	1.216,32 €	1.210,34 €
V	1.177,93 €	1.177,93 €	1.177,93 €	1.177,93 €
V BIS	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €
VI	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €

Taules salarials 2º any: de l'1 de juliol de 2024 i el 30 de juny del 2025, amb efectes de l' 1/1/2024

nivells	A	B	C	D
I	1.892,43 €	1.779,77 €	1.698,42 €	1.651,12 €
II	1.661,62 €	1.609,98 €	1.554,49 €	1.531,97 €
III	1.483,62 €	1.425,37 €	1.378,75 €	1.340,47 €
IV	1.291,27 €	1.263,81 €	1.252,81 €	1.246,65 €
V	1.213,26 €	1.213,26 €	1.213,26 €	1.213,26 €
V BIS	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €
VI	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €

### 2. Plus de nocturnitat

#### PLUS NOCTURNITAT 2023

nivells	A	B	C	D
I	88,01 €	85,88 €	83,75 €	80,54 €
II	81,60 €	79,46 €	76,28 €	74,14 €
III	70,93 €	68,83 €	66,68 €	63,46 €
IV	59,18 €	59,18 €	59,18 €	59,18 €
V	58,14 €	58,14 €	58,14 €	58,14 €
V BIS	46,41 €	46,41 €	46,41 €	46,41 €



**PLUS NOCTURNITAT 2024**

nivells	A	B	C	D
I	90,65 €	88,45 €	86,26 €	82,96 €
II	84,05 €	81,85 €	78,57 €	76,36 €
III	73,06 €	70,89 €	68,68 €	65,36 €
IV	60,96 €	60,96 €	60,96 €	60,96 €
V	59,88 €	59,88 €	59,88 €	59,88 €
V BIS	47,80 €	47,80 €	47,80 €	47,80 €

3. Festes recuperables.

**PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2023**

nivells	A	B	C	D
I	24,08 €	24,08 €	22,97 €	22,97 €
II	22,97 €	22,97 €	21,87 €	21,87 €
III	19,70 €	19,70 €	18,59 €	18,59 €
IV	17,50 €	17,50 €	17,50 €	17,50 €
V	16,41 €	16,41 €	16,41 €	16,41 €
V BIS	13,67 €	13,67 €	13,67 €	13,67 €
VI	11,51 €	11,51 €	11,51 €	11,51 €

**PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2024**

nivells	A	B	C	D
I	24,80 €	24,80 €	23,66 €	23,66 €
II	23,66 €	23,66 €	22,53 €	22,53 €
III	20,29 €	20,29 €	19,15 €	19,15 €
IV	18,03 €	18,03 €	18,03 €	18,03 €
V	16,90 €	16,90 €	16,90 €	16,90 €
V BIS	14,08 €	14,08 €	14,08 €	14,08 €
VI	11,85 €	11,85 €	11,85 €	11,85 €

4. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner; 2023 – 67,52 €, 2024 – 69,55 €.

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc.; 2023 – 55,53€, 2024 – 57,20€.

Aquestes quantitats representen el total meritat per totes les percepcions salarials i no salarials,



i estaran sotmeses als mateixos augments que es pactin al Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de la Província de Lleida.

## 5. Plusos conveni

### a) Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en; 2023 – 43,57 €, 2024 – 44,88 € mensuals.

### b) Allotjament

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

### c) Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni per als treballadors que els correspongui es fixa en 14,03 euros.

Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i treballador, un plus de transport de fins 125,26 euros per treballador, tenint en compte els torns de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

### d) Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en; 2023 – 13,69 €, 2024 – 14,10 €, mensuals.

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

### **Categoria A**

Hotels de GL i 5 i 4 superior 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.  
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  
Pizzeries  
Col·lectivitats i Càtering

### **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.  
Billars i sales d'esbarjo (amb beguda)

### **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 i càmpings  
Restaurants  
Bars  
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  
Habitatges d'ús turístic

## 7. Nivells salarials

### **Nivell 1**

Caps  
1r. Cap menjador  
1r. Encarregat/da bàrman/*barwoman*  
1r. Encarregat/da taulell  
Cap cuina



Cap recepció  
Comptable general  
Majordom/a 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. Encarregat/da Taulell  
2n. Encarregat/da sala  
Cap de sala  
Cap partida  
Cap sector  
Encarregat/da general govern  
Encarregat/da economat i celler  
Encarregat/da sala billars  
Tècnic/a manteniment

## Nivell 3

Personal Qualificat  
2n Conserge dia  
2a. Governant/a  
Bàrman/*barwoman*  
Caixer/a administratiu/va  
Caixer/a menjador  
Cambriers/es i dependents/es  
Conserge nit  
Cuiner/a  
Encarregat/da llenceria i bugaderia  
Encarregat/da treballs  
Facturador menjador  
Interventor/a  
Oficial comptabilitat  
Professor/a educ. física  
Recepcionista  
Comercial  
Esteticista

## Nivell 4

Personal Qualificat Auxiliar  
Caixer/a taulell  
Calefactors  
Cambrer/a de pisos  
Cellerer  
Massatgista  
Mecànic  
Oficial 2n comptable  
Paleta, pintor/a i fuster/a  
Planxista





Reboster/a  
Sommelier  
Taquiller/a  
Telefonista  
Tenidor/a de comptes  
Xofer primera  
Animador/a turístic/a  
Socorrista  
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles

### Nivell 5

Personal auxiliar  
Ajudant recepció  
Ajudant bàrman/*barwoman*  
Ajudant cafeter/a  
Ajudant calefactor/a  
Ajudant cambrer/a  
Ajudant conserge  
Ajudant de cuiner/a  
Ajudant dependent/a  
Ajudant econ. i celler  
Ajudant manteniment  
Ajudant planxista  
Ajudant reboster/a  
Ajudant xofer  
Ascensorista  
Aux. Oficina  
Cafeter/a  
Fregador/a netejador  
Guarda-roba  
Marmitó/ona  
Mosso/a billar  
Mosso/a equipatges  
Mosso/a habitacions  
Mosso/a magatzem  
Mosso/a neteja  
Neteja plats  
Ordenança saló  
Personal lavabo  
Personal neteja  
Responsable Piscina  
Planxador/a, cosidor/a, bugaderia  
Porter/a accés  
Porter/a cotxes  
Porter/a serveis  
Vigilant nit  
Xofer segona  
Vigilant piscina  
Ajudant animador/a turístic  
Dietista sense experiència



**Nivell 5 bis**

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

**Nivell 6**

Grup menor 18 anys

Grup Marmitó/ona menor 18 anys



## ANNEX II

### ADEQUACIÓ DELS GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL DEL CONVENI D'HOTALERIA DE LLEIDA A LES ÀREES FUNCIONALS DEL' ACORD LABORAL D'ÀMBIT ESTATAL PER AL SECTOR DE L' HOSTALERIA

#### ÀREA FUNCIONAL PRIMERA:

*Recepció, Consergeria, Relacions Públiques, Administració i Gestió*

#### GRUP PROFESSIONAL 1

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Recepció	Cap Recepció
Segon Cap de Recepció	2n Cap de Recepció
Cap d' Administració	Comptable general
Primer Conserge	1r. Conserge dia 2n Conserge dia
Cap Comercial	Cap de contractació i Reserves

#### GRUP PROFESSIONAL 2

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Recepcionista	Recepcionista
Conserge	Conserge nit
Administratiu/a	Oficial comptabilitat Interventor Caixer Administratiu Oficial 2 Comptable Tenidor de comptes
Relacions Públiques	
Comercial	Comercial
Tècnic de Prevenció	
Ajud./a de Recepció i Consergeria.	Ajudant Conserge Ajud. Recepció
Ajudant/a Administratiu	Caixer de menjador Aux. oficina Facturador menjador Caixer mostrador
Telefonista/o	Telefonista

#### GRUP PROFESSIONAL 3

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Recepció i Consergeria	Porter accés Porter cotxes Porter serveis Mosso equipatges Ascensorista Ordenança saló Vigilant nit Taquillers Grup menor 18 anys



**ÀREA FUNCIONAL SEGONA:**

***Cuina i Economat***

**GRUP PROFESSIONAL 1**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Cuina	Cap cuina
2n Cap de Cuina	2n Cap de cuina
Cap de Càtering	

**GRUP PROFESSIONAL 2**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Partida	Cap partida
Cuiner/a	Cuiner
Reboster/a	Reboster
Encarregat/da d'Economat	Encarreg. Economat i Celler Cellerer(*)
Ajudant/a d'Economat	Ajudant econ. i celler Mosso magatzem
Ajudant/a de Cuina	Ajudant de Cuiner Ajudant reboster

**GRUP PROFESSIONAL 3**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Cuina	Ajudant planxista Marmitó/ona Rentaplats Grums menors 18

**ÀREA FUNCIONAL TERCERA:**

***Restaurant, sala, bar i similars;  
Pista per Càtering***

**GRUP PROFESSIONAL 1**

	LLEIDA
Cap de Restaurant o Sala	1r. Cap menjador 1r. Encarregat bàrman 1r. Encarregat mostrador Cap de sala
Cap d'Operacions de Càtering	
Segon Cap de Restaurant o Sala	2n Cap de menjador 2n Encarregat mostrador 2n Encarregat sala
Gerent de Centre	

**GRUP PROFESSIONAL 2**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
--------------------	--------



Cap de Sector	Cap sector
Cap de Sala de Càtering	
Cambrer/a	Cambres i dependents Cafeter Planxista
Bàrman	Bàrman
Sommelier	Sommelier
Supervisor de Càtering	
Supervisor de Col·lectivitats	
Preparador/a o Muntador de Càtering	
Conductor/a d'equip Càtering	
Preparador/a restauració moderna	

**GRUP PROFESSIONAL 3**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Ajudant/a de cambrer/a	Ajudant/a cambrer/a Ajudant/a depenent/a Ajudant/a bàrman Ajudant/a Cafeter
Ajudant/a d'equip càtering	Ajud. equip (col·lectivitats) Ajud. Supervisor col·lectiv.
Auxiliar de Col·lectivitats	
Auxiliar de Preparació/Muntatge Càtering	
Auxiliar de restauració moderna	
Monitor/a o cuidador/a de Col·lectivitats	

**ÀREA FUNCIONAL QUARTA:**

***Pisos i Neteja***

**GRUP PROFESSIONAL 1**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Governant/a o Encarregat/da General	Enc. gral. govern
Encarregat/da de Secció	Majordom pisos 2a Governant/a Encarreg. llenceria i bugaderia

**GRUP PROFESSIONAL 2**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cambrer/a de Pisos	Cambrer/a de pisos Planxador/a, cosidor/a, bugader/a

**GRUP PROFESSIONAL 3**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Pisos i Neteja	Mosso habitacions Mosso neteja Guarda-roba Personal lavabo Personal neteja Fregador netejador

**ÀREA FUNCIONAL CINQUENA:**



**Serveis Manteniment i Serveis  
Auxiliars**

**GRUP PROFESSIONAL 1**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Cap de Serveis de Càtering	
Encarregat/a de Mant. i Serveis Auxiliars	Encarregat Treballs
Encarregat/da de manteniment i serveis tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions i edificis	
Encarregat/a de Secció	Encarregat sala billars

**GRUP PROFESSIONAL 2**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Especialista de Mant. i Serveis	Tècnic manteniment Calefactor/a Mecànic/a Paleta, pintor/a i fuster/a Xofer primera Responsable Piscina Xofer segona
Especialista de Manteniment i serveis Tècnics de Càtering; o de flota: o d'instal·lacions d'Edificis	

**GRUP PROFESSIONAL 3**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Auxiliar de Manteniment Serveis	Ajudant manteniment Ajudant calefactor Ajudant xofer Mosso billar

**ÀREA FUNCIONALSISENA:**

**Serveis complementaris**

**GRUP PROFESSIONAL 1**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Responsable de Servei	

**GRUP PROFESSIONAL 2**

LLOCS TREBALL ALEH	LLEIDA
Tècnic Servei (fisioterapeuta, dietista i altres/as titulats/des en Ciències de la Salut)	Professor educ. física Fisioterapeuta Dietista sense experiència
Especialista Servei (soccrista o especialista de primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportius, disc jockey, massatgista,	Animador turístic Massatgista Esteticista Soccrista



quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeutai especialista d'atenció al client)	Controlador d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles Ajudant animador turístic
--	---

<b>GRUP PROFESSIONAL 3</b>
----------------------------

<b>LLOCS TREBALL ALEH</b>	<b>LLEIDA</b>
Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant piscina



## ANNEX III

### Període de prova del contracte de treball

Període de prova dels contractes per temps indefinit i temporals.

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

Durada del contracte	Grup primer de totes les àrees i grup segon de l'àrea cinquena.	Grup segon de totes les àrees, excepte d'àrea cinquena.	Grup tercer de totes les àrees.
Indefinit, tant ordinari com fix discontinu	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a tres mesos	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins a 3 mesos	60 dies	30 dies	15 dies

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

Període de prova del personal directiu.

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

Nul·litat del període de prova.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o treballadora hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre que l'hagués superat.

Contractes de treball subscrits a temps parcial.

Als contractes celebrats sota la modalitat de temps parcial, d'acord amb allò que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes previstos als articles anteriors.

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





Període de prova dels contractes formatius.

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

El període de prova dels contractes per a la formació i l'aprenentatge no pot ser superior a un mes. Tal i com estableix l'article 11.2 del ET, el contracte de formació en alternança, no disposarà de període de prova.

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

Normes comunes.

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

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

## ANNEX IV Règim disciplinari

Règim disciplinari laboral

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores.

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

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.

Graduació de les faltes.

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

Procediment sancionador.



La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora on es farà constar la data i els fets que la motiven, el/la qual haurà d'acusar-ne recepció o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que a l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores a l'empresa, si n'hi ha, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals a l'empresa, si n'hi ha, s'han d'escoltar per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliat/da al sindicat, sempre que aquesta circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Faltes lleus.

Seran faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en què serà qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades a la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, en aquest cas serà qualificada com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada, encara que sigui per breu temps o acabar anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no derivin en greus perjudicis per al treball, en aquest cas serien considerades com a falta greu.
5. Petites negligències en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa amb manca de cura.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

Faltes greus.

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat a la incorporació a la feina, comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual se'n derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, i es considerarà com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar un o dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada.
3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació de falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o del seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua



- evident per al treball o si se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
  7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
  8. Provocar i / o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin.
  9. Emprar per a ús propi, articles, estris i peces de l'empresa, llevat que n'existeixi autorització.
  10. Assistir o romandre al treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si hi ha reiteració, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans esmentats provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada de molt greu.
  11. La inobservança durant el servei de l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.
  12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no se'n derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, en aquest cas es qualificarà de falta molt greu.
  13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció.
  14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut al Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la manca de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut al treball.
  15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a un mateix, per a altres treballadors o terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar de falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció.
  16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.
  17. La manca de netedat, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.
  18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.
  19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti, a més, abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada de falta molt greu.

Faltes molt greus.

Seran faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, a les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.



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

#### Classes de sancions.

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

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

- a) Per faltes lleus:  
Amonestació.  
Suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- b) Per faltes greus:  
Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus:  
Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.  
Acomiadament disciplinari.

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

- a) Les de fins a dos dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la seva imposició.



- b) Les de tres a quinze dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.
- c) Les de setze a seixanta dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

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

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

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.

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

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