

ACTA Nº 5

DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CATALUÑA

Presidente: Ilmo. Sr. D. Jacobo Quintans

Representación de FCTCHTJ-UGT

Titulares: Sr. Lorenzo Miot, Sra. Meritxell Velasco, Sr. Antonio Bonilla, Sr. Daniel Velasco, Sr. Floro Jiménez, Sr. Joaquin Carrasco, Sr. Enrique Vadillo, Sra. Dolores Magaz, Sr. Fernando López.

Suplentes: Sra. Reyes Simonet, Sr. Florian Tejedor.

Asesores: Sr. Ricardo Couceiro, Sr. Jesús Lodeiro.

Representación de FECOHT-CCOO

Titulares: Sra. Gabriela Garrich, Sr. Jose Angel Bernal, Sra. Victoria Izquierdo, Sra. Liliana Baigorria, Sr. Joaquin Romeo, Sr. Eladio Alguacil.

Asesores: Sr. Esteban Sanabria, Sr. Antonio Ferro.

Representación de la Confederación Empresarial

Titulares: Sr. Santiago García-Nieto, Sra. Mercedes Bellera, Sra. Ángela Setién, Sr. Antonio Castelló, Sr. Jordi de Puig, Sr. Ramon Solsona, Sr. Jaume Francesch.

Asesores: Sr. José Luís Salido, Sr. Enrique Prades, Sr. Francisco Godoy.

Secretario de actas: Sr. Albert Bramona.

En Barcelona, a **19 de febrero de 2008**, en la sede de Foment del Treball, Via Laietana, 32, siendo las 16:30 horas, se reúnen representantes de la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç d'Hostaleria Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO) por parte sindical y de la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, CEHRC, por parte empresarial, a fin de continuar las reuniones de negociación del convenio sectorial.

Continuando el proceso negociador, tras los debates oportunos se llega a los siguientes acuerdos:

Continuando el proceso negociador, tras los debates oportunos se llega a los siguientes acuerdos:

- Artículos 14 y 15: Quedan aprobados con los siguientes textos, reservándose la representación de UGT efectuar comentarios sobre sus textos.

Artículo 14.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en un Grupo Profesional, se les asignará una determinada Categoría Profesional y se les encuadrará en una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales a las que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer , en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 15.- DEFINICIÓN DE LAS ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

De conformidad con los trabajos realizados por la Comisión Técnico-Paritaria constituida en su día para llevar a cabo la adecuación de los Grupos y Categorías del Convenio de Hostelería de Cataluña a las Áreas Funcionales del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, refrendados y aprobados por la Comisión Negociadora del citado Convenio de ámbito Autonómico, a continuación se recogen las tablas profesionales correspondientes en las que se indica:

1ª Columna: Las categorías del ALEH que son las que rigen ya en la actualidad.

2ª Columna: Las categorías que figuraban con carácter general en el Convenio colectivo de ámbito autonómico y que ya no son de aplicación, pues han quedado sustituidas por las del ALEH.

3ª, 4ª, 5ª y 6ª columnas: Las categorías provinciales que han quedado derogadas, con indicación de cómo se encuadraban en el Convenio autonómico y su correspondencia actual en el ALEH.

Esta estructura, se mantendrá durante toda la vigencia del convenio, con la finalidad de ilustrar adecuadamente sobre la transición de los Grupos que figuraban en anteriores convenios a la nueva estructura profesional dada por el ALEH.

NOTA.-

(EN LAS HOJAS SIGUIENTES SE INTERCALAN EN ESTA ACTA LAS TABLAS DE EQUIVALENCIA EXPRESADAS)

- Artículo 20: El Sr. Salido aportará propuesta de texto en la próxima reunión, que incluirá los requerimientos de la legislación vigente respecto a la excedencia voluntaria. La representación de UGT se reafirma en mantener el texto de su Plataforma con sus especificaciones.
- Artículo 21: Se aprueba con el texto siguiente.

Artículo 21. CONTRATOS FORMATIVOS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

21.1. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a las Categorías Profesionales incluidas en los Grupos Profesionales siguientes:

ÁREA FUNCIONAL	GRUPOS PROFESIONALES
Primera	1 y 2
Segunda	5 y 6
Tercera	9 y 10
Cuarta	13 y 14
Quinta	16, 17 y 18
Sexta	20, 21 y 22

- b) Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el artículo 16 del presente Acuerdo.
- c) El Contrato en Prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el Contrato en Prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de

la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.

- e) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los Contratos en Prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los Contratos en Prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.
- f) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- g) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el período de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, incluidos los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

21.2. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

- a) En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales siguientes: Recepcionista, Conserje, Administrativo/a, Relaciones públicas, Comercial, Cocinero/a, Repostero/a, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller/a, Camarero/a de pisos, Especialista de mantenimiento, Técnico y Especialista de Servicio, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión “en formación”.

- b) Estos contratos solo podrán realizarse en trabajadores mayores de 16 y menores de 21 año. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

ÁREA FUNCIONAL	DURACIÓN MÁXIMA
Primera	18 meses
Segunda	24 meses
Tercera	18 meses
Cuarta	12 meses
Quinta	18 meses
Sexta	18 meses

- c) Si el Contrato para la Formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.
- d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.
- e) La formación teórica del trabajador será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.
- Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores o trabajadoras que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador o trabajadora con discapacidad psíquica.
- f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.
- g) A la terminación del Contrato para la Formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.
- h) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de

prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

- i) Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores con contratos para la formación, se establece que por cada contrato para la formación que se convierta en contrato indefinido o de los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.
- j) La forma de retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos será la siguiente:
 - En el 1º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 20%.
 - En el 2º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 35%.
 - En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.
 - El tiempo dedicado a la formación teórica en estos contratos no podrá ser inferior al 15% de la jornada pactada en Convenio.

La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica se establecerá individualmente en el contrato de trabajo.

Habiéndose cumplido el tiempo de negociación establecido por las partes, el Presidente sugiere levantar la sesión, siendo las 19 horas del día de la fecha, hasta el próximo 19 de febrero a las 16:30 horas en la sede de Fomento del Trabajo Nacional.

De todo cuanto antecede se extiende la presente acta que firma un representante de cada una de las organizaciones presentes en la Mesa negociadora y por mí, el Secretario.