

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3946/2007, de 9 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hosteleria Unida, SA (Hotel Rey Juan Carlos I Business & City Resort), per al període 1.5.2007-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0806701).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hosteleria Unida, SA (Hotel Rey Juan Carlos I Business & City Resort), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 16 de juliol de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hosteleria Unida, SA (Hotel Rey Juan Carlos I, Business & City Resort), per al període 1.5.2007-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0806701) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 9 d'octubre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Hosteleria Unida, SA (Hotel Rey Juan Carlos I Business & City Resort), per al període 1.5.2007-30.4.2009

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1
Parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat, d'acord amb el que disposa l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, d'una banda, per la Direcció d'HUSA de l'Hotel Rey Juan Carlos I Business & City Resort i, de l'altra, pel Comitè d'Empresa i les seccions sindicals de CGT, CCOO, UGT i Agrupació de Treballadors TPC.

Article 2

Àmbit d'aplicació

1. Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions laborals de tots els treballadors de l'empresa Hosteleria Unida, SA, que prestin els seus serveis als centres de treball anomenats Hotel Rey Juan Carlos I Business & City, situat a l'avinguda Diagonal, números 661-671, a Barcelona.
2. El centre de treball Hotel Rey Juan Carlos I Business & City Resort comprèn les unitats productives Hotel Rey Juan Carlos I, Palau de Congressos de Catalunya, Royal Catering i Royal Fitness.
3. S'exclou de l'àmbit d'aplicació del present Conveni el personal d'alta direcció d'acord amb l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors i altres normes legals aplicables.

Article 3

Vigència i denúncia del Conveni

1. El Conveni entra en vigor el dia 1 de maig de 2007, independentment, doncs, de la data de publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i la seva durada s'estén fins al 30 d'abril de 2009.
2. A partir del 30 d'abril del 2009 es prorroga d'un any a l'altre, llevat que qualsevol de les parts negociadores el denunciïn fefaentment amb 2 mesos de temps a la data de venciment de la durada inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.
3. Una vegada denunciat, el seu contingut normatiu resta vigent mentre no sigui substituït pel nou Conveni.

Article 4

Prelació de normes i valoració normativa

1. Pel que fa al que no disposa aquest Conveni col·lectiu cal aplicar l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector de l'hoteleria publicat en el *Butlletí Oficial* de l'Estat del dia 5 de maig de 2005 i les resolucions de la seva Comissió Paritària, mentre aquest Acord no sigui substituït expressament per un altre del mateix àmbit, cas en el qual cal aplicar el nou; el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent a cada moment, i l'Estatut dels treballadors i altres normes laborals, sens perjudici del respecte del dret mínim necessari.
2. Les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment.
3. En cas que es declari nul·la alguna de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu, la resta es manté en vigor, i les parts es comprometen a assolir, en el termini d'1 mes, un acord que substitueixi la clàusula declarada nul·la. Durant aquest temps la part declarada nul·la s'ha de substituir pel que disposi a aquest respecte el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya o, si manca, la legislació laboral.
4. Els treballadors no poden disposar vàlidament, abans o després de la seva adquisició, dels drets reconeguts en aquest Conveni col·lectiu, per la qual cosa són nul·les i ineficaces les clàusules dels contractes de treball o dels pactes que contradiguin el que s'hi disposa.

Article 5

Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària està formada per 8 membres, dels quals 4 són escollits, entre ells, pels representants legals dels treballadors, i 4 més ho són per la Direcció de l'empresa.
2. Cadascuna de les parts representades en la Comissió Paritària pot designar 2 assessors, amb dret a veu a les reunions, però sense vot.
3. Les funcions de la Comissió Paritària són interpretar la totalitat de les clàusules del Conveni, vigilar el compliment del que s'ha pactat, estudiar, proposar i,

quan escaigui, decidir les qüestions derivades de l'aplicació del present Conveni que plantegin la Direcció de l'empresa, els representants legals o sindicals dels treballadors o aquests mateixos; actualitzar el contingut del present Conveni per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar de canvis normatius, i qualsevol altra funció que expressament se li atribueixi en el Conveni.

4. Les decisions de la Comissió Paritària s'adopten per majoria de cadascuna de les parts representades i les seves discrepàncies es resolen mitjançant un procediment de mediació i conciliació davant el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a Barcelona.

5. Un cop denunciat el Conveni, fins que no sigui substituït per un altre, la Comissió Paritària ha de continuar exercint les seves funcions respecte al seu contingut normatiu.

Article 6

Publicitat del Conveni col·lectiu

Independentment de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, l'empresa ha d'exposar un text d'aquest Conveni col·lectiu en tots i cadascun dels taulers d'anuncis dels seus centres de treball, en els quals també cal exposar les resolucions que adopti la Comissió Paritària i, si s'escau, els acords assolits davant el Departament de Treball.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina, grups i categories professionals i mobilitat funcional

Article 7

Poder de direcció i organització de la feina

1. L'organització, la direcció i el control de la feina correspon a la Direcció de l'empresa i a les persones que aquesta designi, i s'exerceix d'acord amb el que disposen aquest Conveni col·lectiu i la resta de normes laborals.

2. És responsabilitat de l'empresa protegir el dret del treballador que se li respectin la intimitat i la dignitat, per la qual cosa ha d'actuar contra tota mena d'ofenses verbals i/o físiques.

3. Tots els sistemes de control que implanti la Direcció per garantir la seguretat de l'empresa i els seus empleats o per verificar el compliment de la jornada laboral, la utilització del servei de menjador, etc., són de compliment obligatori.

4. Els empleats tenen l'obligació de portar en tot moment el distintiu d'identificació que l'empresa determini, així com la targeta de control que se li facilita per fer els marcatges de control de presència i cantina.

Article 8

Uniformes

L'empresa ha de lliurar a cada treballador 2 uniformes, que ha de fer servir al seu lloc de treball, i que consisteixen en cada cas en les peces de vestir que l'empresa exigeixi per a cada categoria, incloent-hi el calçat de seguretat per a les categories professionals que ho necessitin dels departaments de Manteniment, Cuina, Magatzem i Steward; la resta de personal uniformat ha de percebre l'import de 66,78 euros a l'any distribuït en 2 abonaments de despeses de 33,39 euros el gener i 33,39 euros el juliol, per a l'adquisició del calçat d'uniforme segons els models i característiques definits per l'empresa per a cada categoria laboral. Quan sigui el cas, cal proporcionar la roba d'abric corresponent. El treballador ha de cuidar l'uniforme donant-li el tracte adequat per obtenir-ne la màxima durada, que com a mínim es fixa en 1 any. La neteja de l'uniforme és a càrrec de l'empresa.

El personal de Consergeria que faci treballs de carrer durant la jornada ha d'anar uniformat.

El personal que, sense dur uniforme, hagi de respectar un estil en la seva manera de vestir, ha de percebre un plus d'uniformitat de 28,88 euros mensuals. En cuina, els caps de partida, cuiners i ajudants han de percebre un plus de ganivets de 26,75 euros mensuals.

Aquests plus (uniforme, ganivets i calçat) en cap cas no es consideren salari i tenen els increments que en tot moment s'apliquin en l'article 45.

En les quantitats dels plus d'uniforme, ganivet i calçat ja està incrementat l'augment del primer any de vigència.

Article 9

Grups i categories professionals

1. Als treballadors se'ls ha d'assignar una determinada categoria professional, se'ls adscriu a un grup professional i se'ls enquadra en l'àrea funcional corresponent, de conformitat amb l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hoteleria, per bé que adaptat a les particularitats i les necessitats de l'empresa.

2. Les àrees funcionals, els grups professionals i les categories que els componen figuren en l'annex 1 del present Conveni.

3. D'acord amb l'article 22.5 de l'Estatut dels treballadors, si es pacta la realització de funcions pròpies de 2 o més categories professionals, cal assignar al treballador la categoria professional a la qual correspongui un major nivell retributiu.

4. En cas de contractació d'una categoria professional que no prevegi aquest Conveni col·lectiu, l'empresa l'ha d'incardinar en algun dels nivells retributius i grups professionals que preveu per capacitat i prestació anàloga, així com determinar les funcions de la nova categoria.

En la categoria d'auxiliar de consergeria i recepció es refonen i unifiquen les antigues categories de mossos d'equipatge-grum i porter d'accessos.

Article 10

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional s'ha d'ajustar al que disposa l'Estatut dels treballadors.

2. Entre les categories professionals de telefonista de room-service i caixa de restaurant, d'una banda, i entre les categories d'auxiliar de consergeria i recepció, grums, vigilant i vigilant de nit, de l'altra, hi ha la mobilitat funcional que permet l'article 39.1 de l'Estatut dels treballadors.

3. Hi ha mobilitat funcional entre el vidrier gòndola en la realització de funcions de vidrier, però no a la inversa.

Article 11

Ascensos

1. L'empresa ha de cobrir els llocs de treball vacants mitjançant el següent procediment d'ascens:

a) Ha de comunicar per escrit als representants legals i als sindicals dels treballadors, en el termini dels 5 dies següents, els llocs de treball que hagin quedat vacants, expressant-hi el departament o la secció a què estiguin adscrits, la seva categoria professional, la jornada i l'horari de treball.

b) Si aquestes vacants no es cobreixen d'acord amb el sistema que preveu l'article 14.3 d'aquest Conveni col·lectiu ha de convocar, a través de tots els taulers d'anuncis, una prova d'ascens en el termini dels 5 dies següents a partir de la comunicació que preveu l'apartat anterior.

c) Només poden acudir a la prova d'ascens els treballadors amb contracte fix o indefinit, independentment de la modalitat que tinguin, i amb una antiguitat mínima de 6 mesos a la data de producció de la vacant.

d) En l'escrit de convocatòria cal fixar les proves que cal fer, els criteris de selecció, els noms dels membres del tribunal d'ascens i la data, l'hora i el lloc de realització de les proves.

e) Les proves d'ascens s'han de fer en algun dels locals del centre de treball Royal Complex. El tribunal d'ascens el componen 3 persones, de les quals 2 són designades per la Direcció de l'empresa i una altra pels representants legals dels treballadors. Entre la data de la convocatòria i la de realització de les proves hi ha d'haver com a mínim 3 dies. Els aspirants tenen permís retribuït pel temps imprescindible per concórrer-hi.

f) En el termini dels 5 dies següents a la realització de les proves, la Direcció de l'empresa ha de fer públic, mitjançant els taulers d'anuncis, el nom del treballador designat pel tribunal d'ascens.

2. Donat cas que la prova d'ascens quedi deserta per manca d'aspirants o perquè el tribunal no en designa algun, adquireix la condició de treballador fix o indefinit i a jornada completa el que, tenint la mateixa categoria professional que l'assignada al lloc de treball que cal cobrir, estigui contractat temporalment i acreditat més antiguitat que altres treballadors amb les mateixes circumstàncies.

3. En els casos que preveuen els apartats 1.f) i 2 d'aquest article, el treballador merita el nou salari a partir de la data en què consolidi la nova categoria.

4. A l'efecte del que preveuen els apartats 1 i 2 d'aquest article, s'entén que hi ha un lloc de treball vacant quan hagi disminuït, per qualsevol causa, el nombre de treballadors fixos o indefinits a jornada completa que preveu l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu i mentre no estigui cobert aquest nombre.

5. Per a qualsevol altra vacant que la de l'apartat 4 d'aquest article, l'empresa ha de recórrer al procediment d'ascens que preveu el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent a cada moment.

CAPÍTOL 3

Ocupació i contractació

Article 12

Període de prova

1. La durada del període de prova, independentment de la modalitat contractual, no pot ser superior a 6 mesos per als treballadors dels nivells retributius 0, 1 i 2, i de 2 mesos per a la resta d'empleats. Tanmateix, en cas que la durada inicialment prevista del contracte de treball sigui inferior a 1 mes, el període de prova no pot ser superior a 15 dies naturals, independentment de la categoria professional del treballador.

2. Perquè la decisió de l'empresa d'extingir el contracte de treball durant el període de prova tingui efecte, cal comunicar-la per escrit.

Article 13

Dimissió del treballador

1. El treballador que vulgui dimitir després d'haver superat el període de prova té obligació de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de:

a) 2 mesos, si té alguna de les categories professionals que figuren en els nivells retributius 0 i 1.

b) 1 mes, si té alguna de les categories professionals que figuren en el nivell retributiu 2.

c) 15 dies si té alguna categoria professional diferent de les anteriors.

2. Llevat que el treballador sigui eximit d'aquesta obligació, l'incompliment del termini de preavis ocasiona la pèrdua de la retribució corresponent als dies que faltin per complir-lo.

3. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador abans de finalitzar el període li ha d'abonar el salari corresponent fins a la finalització del termini.

Article 14*Plantilla*

1. L'empresa ha de mantenir el nombre de treballadors amb contracte fix i indefinit i amb la jornada anual que preveu l'article 23 d'aquest Conveni col·lectiu, que s'indica en l'annex 2.

2. Complert això, l'empresa només pot acudir a les diverses modalitats de contractació temporal directa o indirecta quan, a més, concorri una activitat empresarial superior al 50% de les seves possibilitats d'ocupació i producció. La Comissió Paritària pot modificar aquest percentatge si estima que s'ha produït una modificació o alteració greu en les contractacions dels anomenats "grans contingents".

3. Si amb la contractació indefinida no s'arriba als límits que es determinen en l'annex 2, l'empresa els ha de cobrir segons l'ordre de prelación següent: en primer lloc treballadors amb contracte de treball fix a temps parcial, en segon lloc contractes fixos discontinus i en tercer lloc contractes temporals exclouent-ne els d'interinitat, sempre que hagin superat el període de prova. Tot això, i en cada tipus de contracte, per ordre d'antiguitat.

Article 15*Contracte temporal-eventual per circumstàncies de la producció*

1. Quant a la durada màxima del contracte eventual per circumstàncies de la producció, cal atènyer-se al que disposa el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent en la data en què aquell se subscriu.

2. Concorre en una acumulació de tasques i, per tant, permet la concertació d'un contracte eventual per circumstàncies de la producció l'increment d'activitat empresarial que requereixi, respecte de la categoria professional afectada, un nombre de treballadors superior al que es fixa en l'annex 2.

Article 16*Contracte temporal per obra o servei determinat*

D'acord amb l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, constitueixen treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal de l'empresa, entre altres, i a l'efecte de possibilitar el contracte per obra o servei que es regula en aquell precepte, els propis de les categories professionals involucrades en la realització de banquets.

Article 17*Contracte d'interinitat*

1. Els treballadors que ingressin en l'empresa expressament per cobrir l'absència obligada d'un treballador fix tenen caràcter d'interins. Cal establir sempre per escrit el nom del treballador substituït i la causa que en motiva la substitució.

2. Són treballadors fixos amb caràcter indefinit tots els que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador fix que no s'incorpori al seu lloc de treball una vegada finalitzat el termini establert legalment o reglamentàriament que hagi motivat aquest contracte d'interinitat.

Article 18*Contracte per a la formació*

1. La durada màxima del contracte per a la formació és la que permet el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent en la data en què aquell sigui subscrit.

2. Aquest contracte no es pot signar per cobrir llocs de treball corresponents a les categories professionals incloses en els nivells retributius 4 i 5 d'aquest Conveni col·lectiu.

3. El salari base i les pagues extraordinàries del treballador contractat en formació és, durant el primer any de prestació de serveis, igual al 60% del que es fixa per a la seva categoria professional, a prorrata del temps efectiu de treball. A partir del

segon any, inclusivament, aquest percentatge és el 65%. Tanmateix, el treballador contractat en formació i que tingui una edat superior a 20 anys percep el mateix salari que els treballadors de la seva mateixa categoria professional no contractats en formació, a prorrata del temps efectiu de treball.

4. Els contractats en formació perceben els complements que preveuen els apartats d) i m) de l'article 35, i en la mateixa quantia que la resta de treballadors de l'empresa.

5. A l'efecte retributiu, el temps dedicat a formació no pot ser superior al 15% de la jornada màxima setmanal que es fixa en aquest Conveni col·lectiu.

6. En concloure el seu contracte de formació, si no es rescindeix la relació laboral, el treballador passa a formar part de la plantilla de personal fix.

Article 19

Contracte de treball en pràctiques

1. La durada màxima del contracte de treball en pràctiques és la que permet el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent en la data en què aquell sigui subscrit.

2. El salari base i les pagues extraordinàries del treballador contractat en pràctiques són, durant el primer any de la seva relació laboral, igual al 70% del corresponent a la seva categoria professional. Aquest percentatge és el 75% a partir del segon any.

3. Els contractats en pràctiques perceben els complements que preveuen els apartats d) i m) de l'article 35, i en la mateixa quantia que la resta de treballadors de l'empresa.

4. En concloure el seu contracte de pràctiques, si no es rescindeix la relació laboral, el treballador passa a formar part de la plantilla de personal fix.

Article 20

Indemnització per als treballadors temporals

En finalitzar tot contracte temporal, llevat del d'obra o servei determinat per als treballs que s'indiquen en l'article 16, i si el seu objecte és un banquet, el treballador percep una indemnització de 8 dies de salari per cada any o fracció treballat.

Article 21

Treballadors fixos discontinus

1. L'empresa ha de cridar els treballadors fixos discontinus amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data prevista per a l'inici de la seva activitat laboral quan el període de treball sigui superior a 3 mesos i de 72 hores per als períodes inferiors, per ordre de major antiguitat dins el seu grup professional. La prestació dels seus serveis s'interromp per ordre de menor antiguitat dins d'aquest mateix grup.

2. Si la crida es produeix per un període de treball superior a 3 mesos, s'ha de comunicar per escrit. La interrupció de la feina s'ha de comunicar sempre per escrit.

3. En l'escrit en què es comuniqui la crida cal indicar la durada estimada del temps en què ha de prestar els seus serveis el treballador fix discontinu.

4. El treballador fix discontinu pot rebutjar la crida, sense que això signifiqui una renúncia al seu lloc de treball, si aquesta renúncia no es produeix més de 2 vegades consecutives o més de 3 d'alternes en un període d'1 any.

5. Si la durada efectiva del període de treball és inferior a la durada que s'indica en l'escrit de crida, l'empresa ha d'abonar al treballador una indemnització equivalent als salaris que s'han deixat de percebre des de la data d'interrupció dels seus serveis fins a aquella en què hagi finalitzat la durada estimada, amb l'excepció del règim disciplinari.

6. El treballador fix discontinu adquireix la condició de treballador amb contracte ordinari i a jornada completa en qualsevol dels casos següents:

a) Si en l'escrit de crida no consta la durada estimada a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article, una vegada incorporat a la feina en la data indicada.

b) Si la durada efectiva del seu període de serveis és superior a 1.600 hores durant 1 any o 3.200 hores durant 2 anys.

Article 22

Contracte de treball a temps parcial

1. El nombre d'hores complementàries no pot excedir el 50% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les complementàries no pot ser superior a 9 hores diàries o 45 hores setmanals. Hi ha d'haver 2 dies de descans setmanal.

2. Només es poden fer hores complementàries els dies en què també es facin hores ordinàries.

3. Les hores complementàries es retribueixen a raó del valor de l'hora ordinària de treball. Tanmateix, el treballador que faci hores complementàries ha de percebre, a més, i per cadascuna, un plus de disponibilitat del 15% del valor de l'hora ordinària de treball.

4. Contracte de relleu. Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el realitzat pel treballador que concerta voluntàriament amb la seva empresa, en les condicions establertes en el present article, una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85% d'aquells, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que ha de ser inferior en, com a màxim, 5 anys a l'exigida, o quan, reunint igualment les esmentades condicions generals, hagi complert ja aquesta edat. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial, i la seva retribució, han de ser compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, i s'extingeix la relació laboral al produir-se la jubilació total.

Per poder realitzar aquest contracte en el cas de treballadors que no tinguin encara l'edat de jubilació, l'empresa ha de realitzar simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació d'atur o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objectiu de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte de treball, que es pot realitzar també per substituir els treballadors que s'hagin jubilat parcialment després d'haver fet l'edat de jubilació, es denomina contracte de relleu i té les particularitats següents:

a) La durada del contracte és indefinida o igual a la del temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació a la qual es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat. Si, al complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu que s'hauria realitzat per durada determinada pot prorrogar-se mitjançant acord de les parts per períodes anuals, i s'extingeix, en tot cas, al finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver arribat l'edat de jubilació, la durada del contracte de relleu que pot realitzar l'empresa per substituir la part de jornada deixada vacant per aquest pot ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte s'ha de prorrogar automàticament per períodes anuals, i s'extingeix en la manera assenyalada en el paràgraf anterior.

b) El contracte de relleu pot celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o simultàniament amb ell.

b) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix del treballador substituït o un similar, entenent per això l'exercici de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

CAPÍTOL 4

Temps de treball

Article 23

Jornada ordinària

La jornada ordinària de treball és, com a màxim, de 1.799 hores en còmput anual o la que, si és inferior, es fixi en el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya. En tot cas, la jornada ordinària mai no pot ser superior a 40 hores a la setmana ni a 8 hores al dia.

Article 24

Calendari laboral

1. Abans del dia 15 de novembre la Direcció de l'empresa ha d'elaborar i lliurar el calendari laboral de l'any següent, relatiu a cada departament i secció, al Comitè d'Empresa perquè en un termini màxim de 15 dies es pronunciï sobre això. El calendari laboral ha de comprendre els diferents horaris de treball, el sistema de torns, el sistema de rotació de festes setmanals i, respecte de cada treballador, les dates de gaudi de les vacances.

2. Sens perjudici del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, l'horari de feina de cada empleat, en la seva jornada ordinària, és el mateix durant totes les setmanes de treball, llevat de l'activitat de restauració, en què l'empresa ha de fixar un quadre mensual.

3. El calendari laboral s'ha d'exposar a tots els taulers d'anuncis de l'empresa.

Article 25

Jornada continuada i partida

1. En els casos de jornada diària partida, els períodes de treball no poden ser més de 2, cadascun amb una durada mínima i màxima de 3 i 5 hores, respectivament. Entre aquests 2 períodes de treball hi ha d'haver una interrupció no inferior a 2 hores i no superior a 4; aquesta interrupció pot ser d'1 a 3 hores per al personal d'oficina i d'1 hora per al personal de Hair & Body.

2. Els treballadors de restauració i amb jornada diària partida, quan la interrupció sigui de 2 o més hores, han de percebre un plus salarial de "torn partit", per cada dia en què es produeixi, del 20% del seu salari base diari.

Article 26

Descans setmanal

El descans setmanal és de 2 dies ininterromputs, que han de coincidir com a mínim 2 vegades en dissabte i diumenge, 1 divendres i dissabte i 1 diumenge i dilluns al trimestre.

En els casos d'operacions de temporada o en aquelles en les quals la seva pròpia naturalesa comporti la prestació dels serveis en uns dies determinats de la setmana, el descans setmanal s'ha de realitzar en els dies de no-activitat, i complir la condició de 2 dies ininterromputs.

Article 27

Descans dins de la jornada

Els treballadors amb jornada continuada, igual o superior a 5 hores, disposen de 30 minuts de descans dins la jornada que es computen com de treball efectiu amb caràcter general.

Article 28

Hores extraordinàries

1. El treballador només té obligació de fer hores extraordinàries en els casos que preveu l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

2. Les hores extraordinàries que s'hagin fet es compensen mitjançant el pagament d'un plus d'hores extraordinàries l'import del qual no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària amb un recàrrec del 15%, o mitjançant un descans durant els 3 mesos següents a la seva realització.

Article 29

Hores nocturnes

A l'efecte retributiu, són nocturnes les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí de l'endemà. Així mateix, els torns de treball que finalitzin a les 7 del matí tenen en l'hora d'excés el caràcter de nocturns.

Cada hora nocturna s'ha de compensar, independentment de la naturalesa de la feina feta, mitjançant el pagament d'un plus de nocturnitat, consistent en el 25% del valor de l'hora.

Article 30

Festius no recuperables

1. Si la festa no recuperable coincideix amb el descans setmanal, cal traslladar a una altra data el descans corresponent a la primera.

2. L'acumulació del descans compensatori per fer-lo d'una manera continuada no absorbeix el descans setmanal.

3. En el mes corresponent al festiu, el treballador ha de percebre un plus del 40% del seu salari diari per cada festa no recuperable que no hagi fet en la seva data.

4. Si la festa no recuperable coincideix en període de vacances no s'absorbeix.

5. El gaudi de les festes no recuperables, dins l'any natural, s'ha de fer en relació amb 7 dies a lliure disposició del treballador, amb els preavis següents:

Gaudi de dies solts, 7 dies de preavis.

Gaudi de 2 a 4 dies, 15 dies de preavis.

Gaudi de 5 a 7 dies, 30 dies de preavis.

La petició de les festes no recuperables de lliure disposició del treballador s'ha de cursar al Departament de Personal.

S'exclou de la lliure disposició el període del 22 de desembre al 7 de gener.

Els 7 dies restants s'han de fer d'acord amb les necessitats del servei del departament.

Article 31

Llicències retribuïdes

Els treballadors tenen les llicències retribuïdes que preveu el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent a cada moment.

A més de les que corresponguin en aplicació del paràgraf anterior, els treballadors de Hosteleria Unida, SA, si compleixen les condicions de preavis i justificació assenyalades en l'article 33 de l'esmentat Conveni d'hoteleria, han de gaudir d'un permís retribuït d'un màxim de 3 hores per a visita mèdica de fills menors de 6 anys, en el supòsit d'excedir el temps emprat en les 3 hores esmentades, l'excés ha d'anar a càrrec del treballador i s'ha de recuperar.

Article 32

Permís de maternitat

L'empresa, com a ampliació de les millores socials a la maternitat que preveu la Llei de conciliació de la vida familiar, ha de concedir a totes les empleades en estat de gestació una llicència remunerada durant l'últim mes d'embaràs a l'efecte de facilitar-li la preparació física i psíquica.

Article 33

Vacances

1. Tots els treballadors tenen 30 dies naturals de vacances l'any o la part proporcional si l'antiguitat no arriba a 1 any.

2. Les vacances es fan, com a regla general, durant tot l'any, i tenen caràcter rotatiu. Si a petició del treballador efectuada abans del 31 d'octubre de l'any anterior es fracciona en 2 períodes de 9 i 21 dies, aquest darrer s'ha de fer entre el 22 de juny i el 4 d'octubre. Aquest dret s'ha d'exercir respectant en tot cas la rotació entre els sol·licitants.

3. L'inici de les vacances no pot coincidir amb un dia de descans setmanal.

4. El dret al gaudi de les vacances retribuïdes, dins l'any natural, ni es perd ni es limita pel fet que el treballador o la treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal o baixa per maternitat, de manera que, independentment del temps que duri aquesta situació, en incorporar-se a la feina dins el mateix any pot gaudir del període de vacances sense cap descompte, llevat de casos d'abús notori, en què l'empresa queda eximida d'aquesta obligació.

CAPÍTOL 5

Règim retributiu

Article 34

Compensació i absorció

1. A partir de la signatura d'aquest Conveni es crea per als treballadors en plantilla a la signatura d'aquest Conveni un plus "ad personam" anomenat plus de compensació que es compon dels actuals plus de compensació i complement empresa (exclosos els nivells salarials 0 i 1). Tot això per a les pagues actuals (14). Aquest plus a partir d'aleshores no és compensable ni absorbible i, per tant, no té cap alteració.

2. Els increments de salari derivats de l'aplicació de normes estatals o de pactes individuals posteriors a l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu poden ser absorbits pels que ara es fixen.

Article 35

Estructura retributiva

L'estructura retributiva és la següent:

- a) Salari base
- b) Salari base garantit
- c) Antiguitat consolidada
- d) Manutenció
- e) Plus de compensació
- f) Plus d'hores extraordinàries
- g) Plus de nocturnitat
- h) Plus de torn partit
- i) Plus de disponibilitat
- j) Plus de disponibilitat per a banquets
- k) Pagues extraordinàries
- l) Plus de festius no recuperables
- m) Plus de distància i transport
- n) Plus desplaçament
- o) Plus de serveis extraordinaris

Article 36

Hora ordinària; plus de nocturnitat; càlcul

1. Hora ordinària

A l'efecte del que preveu aquest Conveni col·lectiu, el valor de l'hora ordinària de treball és el resultat de l'operació de càlcul següent:

HO = hora ordinària

SB = salari base (article 35.a)

PE = pagues extraordinàries (article 35.k)

ANT = antiguitat consolidada (article 35.c)

PC = plus de compensació (article 35.e)

$$HO = \frac{[(SB + PC + ANT) \times 12] + (PE \times 2)}{\text{jornada ordinària anual}}$$

2. Plus de nocturnitat

Les hores nocturnes treballades i previstes en l'article 29 del present Conveni col·lectiu es retribueixen amb un plus de nocturnitat determinat pel càlcul següent:

PNH = plus de nocturnitat per hora treballada

$$PNH = \left(\left(\frac{[SB \times 11] - [SB / 30] \times 110}{8} \right) / 225 \right) \times 25\%$$

109: festius no recuperables més festes setmanals

226: jornades treballades anualment

8: hores jornada diària

Article 37

Salari base garantit

1. Durant la vigència inicial o prorrogada del present Conveni col·lectiu la quantia del salari base de cada treballador és, com a mínim, la que es fixa, per a la seva categoria professional en un hotel de cinc estrelles de Barcelona i en proporció a la seva jornada, en el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent a cada moment.

2. Si el salari base del present Conveni col·lectiu és inferior al de sector, l'empresa ha d'abonar mensualment la diferència resultant en concepte de salari base garantit.

3. En el cas que preveuen els apartats anteriors, cadascuna de les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal s'ha d'abonar a raó de la suma del salari base i del salari base garantit.

Article 38

Liquidació i pagament

Tots els treballadors han de percebre les seves retribucions mensualment. La signatura del treballador no és preceptiva en cas que el pagament s'efectuï mitjançant una transferència bancària. Tanmateix, les pagues extraordinàries s'han d'abonar el 22 de juny (la d'estiu) i el 22 de desembre (la de Nadal).

Article 39

Pagues extraordinàries

L'empresa ha d'abonar a cada treballador una paga extraordinària d'estiu i una altra gratificació de Nadal, a raó, cadascuna, del salari base més el plus de compensació i, si escau, el plus d'antiguitat consolidada. Aquestes pagues es meriten per anualitats. La paga extraordinària d'estiu es merita de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent, i la gratificació de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre. Els treballadors que ingressin o cessin en l'empresa en el transcurs de l'any han de percebre les pagues extraordinàries prorratejant-ne l'import en relació amb el temps treballat. De les pagues extraordinàries no es pot descomptar cap import pel fet que el treballador hagi estat de baixa per incapacitat temporal.

Article 40

Menjador de personal

Si el treballador/a hi fa el dinar o el sopar, ha de marcar al control de cantina i presentar el tiquet corresponent per poder-li servir l'àpat. En cas que el torn de sopar de la nit es faci pel sistema de "self service", persisteix l'obligació de marcar. Els tiquets s'han de lliurar al director de nit.

Els treballadors/ores que facin jornada continuada de 8 hores poden fer un àpat (dinar o sopar) diari a l'empresa sempre que l'horari de dinar coincideixi amb el

seu torn. A aquest efecte disposen de 30 minuts, que es computen com a jornada efectiva de treball. Aquests 30 minuts no es poden allargar per recuperar al final de la jornada.

Els treballadors/ores amb jornada partida també poden fer un àpat (dinar o sopar) diari a la cantina dins el seu període de descans entre torn i torn, sempre que l'horari d'àpats coincideixi amb el del seu descans, o bé abans d'iniciar la seva jornada laboral o al final d'aquesta. En aquests casos no computa com a jornada efectiva de treball el temps destinat a menjar.

Tant els treballadors que iniciïn la seva jornada laboral a primeres hores del matí com els que la facin en torn de nit poden utilitzar el servei d'esmorzar a la cantina, sempre que ho facin immediatament abans de l'hora d'incorporació al seu lloc de treball, els primers, i una vegada finalitzada la jornada laboral, els segons. En conseqüència, el temps dedicat a l'esmorzar no computa com a jornada efectiva de treball i, per tant, no comporta la incorporació o permanència en el lloc de treball. El treballador/a té l'obligació de marcar a la cantina tant a l'inici com al final de l'esmorzar.

L'horari dels serveis de dinar i, per tant, d'obertura i tancament de la cantina el determina la Direcció de l'empresa.

Només es pot utilitzar el servei de cantina dins de la jornada laboral; en queda exclosa la utilització en els dies de festa setmanal, per vacances, en festius, per baixa laboral, etc.

L'empresa ha de facilitar uns menús variats, sans i suficients, que cal exposar setmanalment al tauler d'anuncis de la cantina; aquests menús s'han d'elaborar atenent els suggeriments i proposicions presentades pel Comitè d'Empresa i sota la recomanació mèdica del Servei de Vigilància de la Salut de l'empresa. Per als treballadors/ores que tinguin la necessitat de seguir un règim alimentari especial, bé per prescripció mèdica o bé per creences religioses, cal confeccionar els menús adequats.

Article 41

Plus de distància i transport i plus desplaçament

Els treballadors que no tinguin allotjament a l'Hotel Rey Juan Carlos I han de percebre un plus de distància i transport, independentment de la seva jornada diària, de 25 euros al mes, excepte el nivell 0 i 1 que han de percebre 20,01 euros.

El personal que s'hagi de desplaçar per realitzar un servei d'àpats fora de la ciutat de Barcelona ha de percebre en concepte de plus desplaçament la quantitat de 4,08 euros per servei per compensar les despeses de locomoció.

Article 42

Taula salarial

1. A l'efecte salarial, les diferents categories professionals s'agrupen en els nivells retributius que figuren en l'annex 3 d'aquest Conveni col·lectiu.

2. Durant el període de l'1 de maig de 2007 al 30 d'abril de 2008 el salari base corresponent a cada categoria professional és, per a una jornada ordinària completa, el que figura en l'annex 3.

Article 43

Plus de vinculació

Cal atènyer-se, si escau, al que disposa a aquest respecte el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya.

Article 44

Premi de jubilació

Cal atènyer-se, si escau, al que disposa a aquest respecte el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya.

Article 45

Revisió i increment salarial

L'increment salarial del primer any de vigència, de l'1 de maig de 2007 al 30 d'abril de 2008, és el resultat d'aplicar l'IPC previst incrementat en un 0,1%. En el cas l'IPC establert per l'INE incrementat en un 0,1% registri en data 30 d'abril de 2008 un increment respecte del 30 d'abril de 2007 superior al pactat, com a increment salarial per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

Para dur-lo a terme s'ha de prendre com a referència les taules utilitzades per realitzar els augments pactats per al primer any de vigència, i l'esmentat excés ha d'incrementar les taules del Conveni, a partir de l'1 de maig de 2008.

L'increment salarial del segon any de vigència, de l'1 de maig de 2008 al 30 d'abril de 2009, ha de ser el resultat d'aplicar l'IPC previst. En el cas que l'IPC establert per l'INE registri en data 30 d'abril de 2009 un increment respecte del 30 d'abril de 2008 superior al pactat, com a increment salarial per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

Para dur-lo a terme s'ha de prendre com a referència les taules utilitzades per realitzar els augments pactats per al segon any de vigència, i l'esmentat excés ha d'incrementar les taules del Conveni, a partir de l'1 de maig de 2009.

La possible actualització de les revisions salarials per increment de l'IPC interanual respecte del que es preveu no té efectes retroactius en aquest cinquè Conveni.

A la finalització del període de vigència d'aquest Conveni, mentre no existeixi un nou acord que substitueixi el present s'ha d'aplicar una revisió salarial l'IPC previst durant 1 any més.

CAPÍTOL 6

Serveis extraordinaris

Article 46

Serveis extraordinaris

1. A l'efecte del present Conveni col·lectiu, tenen la naturalesa de serveis extraordinaris la realització dels treballs prestats dins de l'activitat normal de l'empresa, però originats per situacions d'operativa extraordinàries tenint en compte la seva irregularitat, tant temporal com de volum.

2. El servei extraordinari té una durada no inferior a 3 hores ni superior a 8.

3. La remuneració dels serveis extraordinaris es fixa en funció de la seva durada i al preu de l'hora ordinària de la categoria professional corresponent més el 15% d'increment.

CAPÍTOL 7

Banquets, servei d'àpats, convencions i similars

Article 47

Banquets, servei d'àpats, convencions i similars

1. Per a la realització d'operatives de banquets, servei d'àpats, convencions i similars l'empresa pot fer contractacions de personal segons qualsevol de les modalitats de contractació especificades en la legislació vigent.

2. Si la modalitat elegida és la de contracte de treball a temps parcial, cal fer en primer lloc la totalitat de les hores ordinàries contractades i posteriorment les complementàries, amb un preavis de 72 hores. Si el contracte de treball es rescindeix per una causa no imputable al treballador, a la indemnització legal o reglamentària que li correspongui cal addicionar, i pel mateix concepte, el preu de les hores incomplertes dins l'any o l'exercici corresponent.

3. Si el contracte de treball és de caràcter fix discontinu, l'ordre de crida és rotatiu.
4. La retribució corresponent als serveis relatius a aquest capítol, tant si retribueixen hores ordinàries com extraordinàries i/o complementàries, té un increment del 15% sobre el valor de l'hora ordinària i pel concepte de plus de disponibilitat per a banquets.

CAPÍTOL 8

Millora de les prestacions de la Seguretat Social

Article 48

Millora voluntària en cas d'incapacitat temporal

1. En cas de baixa per incapacitat temporal derivada d'accident de treball, de malaltia professional, de malaltia comuna si requereix hospitalització o de malaltia greu fins i tot si no exigeix hospitalització, així com el període de proves per a la determinació corresponent, el treballador ha de percebre de l'empresa com a millora voluntària de les prestacions econòmiques de la Seguretat Social la quantitat necessària fins a assolir, juntament amb aquelles, el 100% del seu salari durant tot el temps de baixa, però fins a un màxim de 12 mesos.

2. En casos diferents dels anteriors, el treballador té dret a un complement en la quantia suficient fins a assolir el 80% del seu salari durant el període comprès entre els dies 16 a 30 de la baixa i del 100% des del dia 31 i fins a un màxim de 12 mesos des de la data de la baixa.

Article 49

Assegurança d'accidents

L'empresa ha de concertar la pòlissa d'assegurança d'accidents que preveu el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya, i ha d'addicionar a la cobertura d'aquesta assegurança el risc de defunció per infart de miocardi.

CAPÍTOL 9

Jubilació obligatòria

Article 50

Jubilació obligatòria

Atenent les circumstàncies i condicions de la prestació laboral del sector, com a mesura de foment de l'ocupació, s'estableix l'extinció de la relació laboral per jubilació forçosa dels treballadors i treballadores que al complir els 65 anys reuneixin tots els requisits per ser beneficiaris de la pensió de jubilació del sistema públic de la Seguretat Social. En aquests casos, per aplicació de la previsió que conté la lletra a) de la vigent disposició addicional 10 de l'Estatut dels treballadors, aquesta mesura es vincula als objectius coherents con la política d'ocupació en el sector, de manera que la vacant que provoca la jubilació ha de ser ocupada mitjançant la contractació indefinida d'un nou treballador o per la transformació d'un contracte temporal en contracte indefinit.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

Article 51

Faltes i sancions

És aplicable a l'empresa el règim disciplinari que preveu l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hoteleria (BOE de 5 de maig de 2005), mentre sigui vigent, o, si escau, l'acord del mateix àmbit que el substitueixi.

S'addiciona i tipifica com a paràgraf 13 a l'article 40 de l'esmentat text legal (faltes molt greus) la següent:

13. Tota conducta hostil i de violència psicològica que es realitzi de manera sistemàtica per una o més persones sobre altra o altres en l'àmbit laboral, manifestada especialment a través de reiterats comportaments, paraules o actituds que lesionin la dignitat o integritat psíquica del treballador, i que posi en risc la seva salut.

CAPÍTOL 10

Drets de representació col·lectiva

Article 52

Seccions sindicals

Cal atènyer-se al que disposa el Conveni col·lectiu per a la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya.

Article 53

Drets i infraestructura dels representants legals dels treballadors

1. Els representants legals dels treballadors, sens perjudici de les competències, les funcions, les garanties i els drets en general reconeguts per les disposicions legals, tenen els drets següents:

a) Disposar d'un local adequat i apte per desenvolupar les activitats pròpies de la seva representació, amb telèfon interior i el corresponent mobiliari i material informàtic i d'oficina; així com de connexió a internet.

b) Acordar l'acumulació de totes o part de les hores del seu crèdit horari en 1 o diversos dels membres de la representació legal dels treballadors.

c) Rebre mensualment de l'empresa una relació del nombre d'hores treballades per cada empleat i tenir a la seva disposició la informació i els documents necessaris per verificar el temps treballat.

d) Rebre de l'empresa una còpia, salvaguardant les dades confidencials a què es refereix l'article 8.3.a) de l'Estatut dels treballadors, de tots els contractes de treball que es formalitzin per escrit.

e) Rebre mensualment de l'empresa una relació dels contractes de treball que no s'hagin formalitzat per escrit, indicant-hi les dades següents: nom i cognoms, document d'identitat, modalitat contractual, jornada i durada del contracte.

f) En el moment de la signatura del contracte de treball hi pot ser present un membre del Comitè d'Empresa.

Article 54

Tauler d'anuncis

L'empresa ha de facilitar als representants legals i sindicals dels treballadors els taulers d'anuncis necessaris perquè hi col·loquin tots els que avisos i comunicacions que hagin d'efectuar i considerin pertinents. Aquests taulers s'han d'instal·lar en llocs clarament visibles per permetre que la informació arribi fàcilment als treballadors.

ANNEX 1

Grups professionals

G: grup professional; D: descripció.

Àrea funcional 0: direcció

G	D
0	Gerent
0	Director allotjament
0	Director comercial
0	Director àpats i begudes
0	Director de personal
0	Director financer
0	Director general
0	Director operació
0	Sotsdirector (assistant manager)

Àrea funcional 1: administració i gestió, recepció consergeria, relacions públiques i vendes

G	D
1	Assessor d'imatge
1	Assistent director departament
1	Cap d'administració
1	Cap de compres
1	Cap d'informàtica
1	Cap de personal
1	Cap de recepció
1	Cap de vendes o màrqueting
1	Oficial de 1a administratiu
1	Primer conserge
1	Sotscap de recepció o cons.
2	Hostessa de relacions públiques
2	Conserge
2	Conserge de nit
2	Coordinador vendes
2	Executiu de reserves
2	Encarregada reserves
2	Encarregat magatzem o celler
2	Informàtic
2	Cap de magatzem o celler
2	Oficial de 2a administratiu
2	Promotor de vendes
2	Recepcionista
2	Recepcionista nit
2	Relacions públiques
2	Secretària
2	Secretària de direcció

G	D
2	Supervisor de departament
2	Telefonista
3	Auxiliar administratiu
3	Auxiliar comercial
3	Auxiliar consergeria (taulell)
3	Auxiliar de reserves
3	Auxiliar informàtica
3	Auxiliar recepció (taulell)
3	Xofer
3	Pianista
4	Ajudant de magatzem i celler
4	Aspirant administració
4	Mosso d'equipatges - grum
4	Porter d'accessos

Àrea funcional 2: cuina i fregadors

G	D
1	Cap de cuina
1	Sotschap de cuina
2	Cuiner
2	Cuiner pastisseria
2	Encarregat fregadors
2	Cap de fregadors
2	Cap de partida
2	Cap de pastisseria
2	Supervisor de departament
3	Ajudant de cuina
3	Ajudant de pastisseria
4	Fregador
4	Marmitó auxiliar cuina

Àrea funcional 3: restauració, bars i banquets

G	D
1	Assistent director F&B
1	Cap de convencions i banquets
1	Cap de sala
2	Auxiliar convencions i banquets
2	Bàrman
2	Cellerer
2	Caixera de restaurant
2	Cambrer
2	Disc-jockey
2	Executiu de convencions i banquets
2	Encarregat magatzem o celler

G	D
2	Cap de magatzem o celler
2	Cap de sector
2	Sotscap de sala
2	Supervisor de departament
3	Ajudant de cambrer
3	Muntador de banquetes
4	Ajudant de magatzem i celler

Àrea funcional 4: pisos i neteja, bugaderia i llenceria

G	D
2	Governanta general
2	Cap de secció bug./llen.
2	Sotsgovernanta
2	Supervisor de departament
3	Cambrera de pisos
3	Netejadora
4	Mosso valet
4	Llencera bugadera
4	Vidrier
4	Vidrier gòndola

Àrea funcional 5: seguretat, manteniment i serveis auxiliars

G	D
1	Cap de manteniment
1	Cap de seguretat
1	Sotscap manteniment
2	Oficial 1a manteniment
2	Oficial 2a manteniment
2	Seguretat
2	Supervisor de departament
3	Socorrista pisciner
4	Oficial 3a manteniment
4	Porter porta de servei
4	Vigilant
4	Vigilant de nit

Àrea funcional 6: gimnàs, perruqueria i estètica

G	D
1	Cap de fitness
1	Cap de perruqueria i estètica
1	Responsable de sala gimnàs
2	Monitor de gimnàs
2	Oficial 1a perruqueria o estètica
2	Oficial 2a perruqueria o estètica
2	Professor d'activitats

G	D
2	Supervisor de departament
2	Tècnic de fitness
4	Ajudant perruqueria o estètica

ANNEX 2

Plantilla

N: nombre de persones; C: categoria professional.

N	C
11	Administratiu
3	Aux. de comercial
2	Aux. de convencions
1	Aux. de reserves
1	Aj. de consergeria
3	Aj. de magatzem i celler
1	Hostessa r. públiques
1	Bàrman
2	Cellerer
8	Grum mosso
3	Caixera
55	Cambrera de pisos
40	Cambrer, ajudant, muntador
1	Xofer
29	Cuiner, pastisser, ajudant
3	Conserge
5	Coordinadora
1	Vidrier
3	Executiva convencions
2	Executiu reserves
2	Encarregada fregadors
21	Fregador
2	Informàtic
2	Jardiner
1	Cap de fregadors
8	Cap de partida
1	Cap de secció. bug./llen.
13	Cap de sector
11	Bugadera llencera
23	Netejadora
1	Massatgista
1	Monitor de gimnàs
3	Mosso valet
15	Of. de manteniment
6	Of. perruqueria i estètica

N	C
2	Pianista
3	Porter porta principal
9	Porter porta servei
6	Promotor
14	Recepcionista
2	Secretària
6	Seguretat
7	Sotsgovernanta
3	Sotscap de recepció o consergeria
3	Tècnic de fitness
9	Telefonista
3	Vigilant
Total: 352 persones	

ANNEX 3

Taules salarials 05.2007 a 04.2008

Nivells retributius per categories professionals

NS: nivell salarial; D: descripció (categories i nivells salarials); SB: salari base 05.2007/04.2008 augment conv. 2,10%.

NS	D	SB
0	Gerent	1.999,83
0	Director/a general	1.999,83
0	Sotsdirector/a (assistant manager)	1.999,83
0	Director/a comercial	1.999,83
0	Director/a financer	1.999,83
0	Director/a àpats i begudes	1.999,83
0	Director/a de personal	1.999,83
0	Director/a allotjament	1.999,83
0	Director/a operació	1.999,83
1	Assessor/a d'imatge	1.521,62
1	Assistent/a director/a departament	1.521,62
1	Assistent/a director/a F&B	1.521,62
1	Governant/a general	1.521,62
1	Cap d'administració	1.521,62
1	Cap de cuina	1.521,62
1	Cap de compres	1.521,62
1	Cap de convencions i banquets	1.521,62
1	Cap de fitness	1.521,62
1	Cap d'informàtica	1.521,62
1	Cap de manteniment	1.521,62
1	Cap de perruqueria i estètica	1.521,62
1	Cap de personal	1.521,62
1	Cap de recepció	1.521,62
1	Cap de sala	1.521,62

NS	D	SB
1	Cap de seguretat	1.521,62
1	Cap de vendes o màrqueting	1.521,62
1	Oficial 1a administratiu	1.521,62
1	Primer/a conserge	1.521,62
1	Sotscap de cuina	1.521,62
1	Sotscap de sala	1.521,62
1	Sotscap manteniment	1.521,62
1	Tècnic/a de prevenció	1.521,62
2	Conserge de nit	1.412,92
2	Coordinador/a vendes	1.412,92
2	Disc-jockey	1.412,92
2	Encarregat/ada reserves	1.412,92
2	Informàtic/a	1.412,92
2	Cap de magatzem o celler	1.412,92
2	Cap de fregadors	1.412,92
2	Cap de partida	1.412,92
2	Cap de pastisseria	1.412,92
2	Cap de sector	1.412,92
2	Cap secció bug./llen.	1.412,92
2	Oficial 1a manteniment	1.412,92
2	Oficial 2a administratiu	1.412,92
2	Professor/a d'activitats	1.412,92
2	Promotor/a de vendes	1.412,92
2	Recepcionista nit	1.412,92
2	Relacions públiques	1.412,92
2	Responsable de sala gimnàs	1.412,92
2	Secretari/ària de direcció	1.412,92
2	Seguretat	1.412,92
2	Sotsgovernant/a	1.412,92
2	Sotscap de recepció o cons.	1.412,92
2	Supervisor/a de departament	1.412,92
2	Telefonista de nit	1.412,92
3	Hoste/essa de relaciones públiques	1.329,61
3	Barman/Barwoman	1.329,61
3	Caixer/a de restaurant	1.329,61
3	Cambrer/a	1.329,61
3	Xofer/a	1.329,61
3	Cuiner/a	1.329,61
3	Cuiner/a pastisseria	1.329,61
3	Conserge	1.329,61
3	Vidrier/a gòndola	1.329,61
3	Executiu/iva de convencions i bq.	1.329,61
3	Executiu/iva de reserves	1.329,61
3	Encarregat/ada magatzem/bodega	1.329,61
3	Encarregat/ada fregadors	1.329,61

NS	D	SB
3	Oficial 1a perruqueria/estètica	1.329,61
3	Oficial 2a manteniment	1.329,61
3	Recepcionista	1.329,61
3	Secretari/ària	1.329,61
3	Tècnic/a de fitness	1.329,61
3	Telefonista	1.329,61
3	Vigilant nit	1.329,61
4	Auxiliar administratiu/a	1.242,66
4	Auxiliar comercial	1.242,66
4	Auxiliar consergeria i recepció	1.242,66
4	Auxiliar consergeria (mostrador)	1.242,66
4	Auxiliar convencions i bq.	1.242,66
4	Auxiliar de reserves	1.242,66
4	Auxiliar informàtica	1.242,66
4	Auxiliar recepció (taulell)	1.242,66
4	Cellerer/a	1.242,66
4	Cambrer/a de pisos	1.242,66
4	Vidrier/a	1.242,66
4	Monitor/a de gimnàs	1.242,66
4	Oficial 2a perruqueria o estètica	1.242,66
4	Oficial 3a manteniment	1.242,66
4	Pianista	1.242,66
4	Porter/a porta de servei	1.242,66
4	Socorrista pisciner	1.242,66
5	Ajudant/a de magatzem i bodega	1.181,06
5	Ajudant/a de cambrer	1.181,06
5	Ajudant/a de cuina	1.181,06
5	Ajudant/a de pastisseria	1.181,06
5	Ajudant/a perruqueria o estètica	1.181,06
5	Llencer/a bugader/a	1.181,06
5	Netejador/a	1.181,06
5	Muntador/a de banquetes	1.181,06
5	Mosso/a valet	1.181,06
5	Fregador/a	1.181,06
6	Aspirant administració	1.086,87
6	Grum	1.086,87
6	Fregador/a	1.086,87
6	Marmitó/ona auxiliar cuina	1.086,87
6	Vigilant/a	1.086,87
	Manutenció	39,86
	P. transport (nivell salarial 0 a 1)	20,01
	P. transport (nivell salarial 2 a 6)	25,00

(07.355.157)

RESOLUCIÓ

TRE/3947/2007, d'11 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió negociadora del IV Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments Viena, SA (codi de conveni núm. 7901552).

Vist l'Acord de la Comissió Negociadora del IV Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments Viena, SA, subscrit per la part empresarial pels representants de l'empresa i per la part social pels representants dels treballadors, el 22 de juny de 2007, i d'acord amb el que estableixen l'article 2.b) del RD 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, l'article 170.1.e) i j) de la llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió negociadora del IV Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments Viena, SA, (codi de conveni núm. 7901552) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 11 de desembre de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de la Comissió negociadora del IV Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments Viena, SA.

Segons consta al IV Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments Viena, SA l'augment per a l'exercici juny de 2007 fins a maig 2008 serà l'IPC incrementat en un 0,1% el que suposa 2,4% per a aquest període, aplicant-se a les taules salarials corresponents.

La representació dels treballadors argumenta que encara que és un tema ja pactat entenen que l'IPC, ha estat molt baix i sol·liciten a l'empresa, atenent a la bona situació de la mateixa, pugui realitzar un esforç econòmic per a millorar aquest increment que es veu insuficient.

Una vegada estudiada la petició per part de l'empresa, s'arriba a l'acord de crear un concepte denominat Plus Paga, aplicant una quantitat capmàs que s'especificarà en les taules salarials vigents a cada moment amb la finalitat d'igualar en un futur les pagues extra al salari mensual.

Aquest concepte de Plus Paga a mesura que l'import del referit Plus s'iguali a una mensualitat real es negociarà la seva redistribució a fi d'incrementar en altres conceptes.

En els treballadors a temps parcial al tenir prorratejada la paga extra, s'inclourà el pagament en la nòmina mensual amb el concepte prorratejada pagues extres.