

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

DOGC núm. 4745 - 23/10/2006

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ TRI/3301/2006, de 25 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, Hotel Hesperia Presidente per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0812051).
(Pàg. 44423)

RESOLUCIÓ

TRI/3301/2006, de 25 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, Hotel Hesperia Presidente per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0812051).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, Hotel Hesperia Presidente, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'abril de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, Hotel Hesperia Presidente per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0812051) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

.2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 25 de juliol de 2006

Salvador Álvarez Vega

Director dels Serveis Territorials

a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Desjust, SL, Hotel Hesperia Presidente per als anys 2006-2008

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional i d'aplicació

El present Conveni afecta i obliga l'empresa Desjust, SL, i els treballadors/ores de Desjust, SL, que presten els seus serveis a l'Hotel Hesperia Presidente de Barcelona o els que durant la vigència d'aquest Conveni s'hi incorporin.

Article 2

Parts signants

Són parts signants d'aquest Conveni l'empresa Desjust, SL, representada per Montserrat Torres Castellví i Carlos Cruzado, i el Comitè d'Empresa de l'Hotel Presidente, representat per Francisco Sánchez Barta, Esteban Casas Cano, Carlos Montero Vaquero, Rafaela Vega Cerezo i M. Isabel Casas Cano.

Article 3

Vigència i durada

El Conveni té una durada de 3 anys, des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2008.

Amb independència de la data en què aparegui publicat aquest Conveni en el Butlletí Oficial de la província, té efectes des de l'1 de gener de 2006.

Si no se'n planteja la denúncia expressa i vàlida, el Conveni es prorroga automàticament per terminis iguals al de la seva durada inicial. S'entén per denúncia vàlida la que s'efectua mitjançant un escrit certificat adreçat a l'altra part amb una antelació mínima de 2 mesos a la data d'expiració del Conveni o de la pròrroga, si escau.

Article 4

Absorcions i compensacions

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni, considerades en còmput anual i global, no poden ser compensades ni absorbides per les que ja hi hagi en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin el seu origen, procedència, causa i naturalesa.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment.

Si es declara la nul·litat d'una part del Conveni col·lectiu per via judicial o mitjançant qualsevol procediment de solució de conflictes alternatiu, la resta del seu text s'ha de mantenir en vigor, tret de les clàusules declarades nul·les.

S'acorda que si es declara nul·la una clàusula i no s'arriba a un acord sobre aquesta en un termini de 3 mesos des de la denúncia, en aquest punt s'haurà d'aplicar el que preveu el Conveni col·lectiu de la indústria de l'hoteleria de Catalunya.

Article 6

Retribució salarial

L'increment salarial per a l'any 2006 es fixa en el 4% brut mensual per treballador en 14 pagues anuals.

Es pacta que l'increment salarial per al 2007 sigui igual a l'increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt en les 14 pagues anuals.

Es pacta que l'increment salarial per al 2008 sigui igual a l'increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt en les 14 pagues anuals.

Aquests salaris en cap cas poden ser inferiors als establerts en el Conveni de la indústria de l'hoteleria de Catalunya.

Article 7

Comissió Paritària

En compliment del que es disposa en l'article 85 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix la Comissió Paritària per a la vigilància i el compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni. Ha d'estar formada per 3 persones designades per l'empresa i per 3 membres de la representació dels treballadors/ores.

S'ha de constituir en el termini de 30 dies a partir de la firma del present Conveni.

La Comissió Paritària és l'encarregada d'estudiar la possible equiparació de les categories laborals del Conveni i de l'Acord marc d'àmbit estatal del sector de l'hoteleria a l'efecte merament funcional.

El domicili de la Comissió Paritària és a l'avinguda Diagonal, 570, Barcelona 08021.

Per resoldre els conflictes col·lectius que es puguin originar, tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de l'aplicació o la interpretació del present Conveni, inclosa la definició de funcions de les possibles noves categories que contracti l'Hotel, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, totes dues parts negociadores s'han de sotmetre expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 23 de gener de 1991.

Capítol 2

Contractació, cessaments, mobilitat i ascensos

Article 8

Organització de la feina

L'organització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent, correspon a la Direcció de l'empresa.

S'entén que les relacions laborals sempre han d'estar basades en la confiança i el respecte mutu entre l'empresa i els treballadors/ores.

Article 9

Contractes formatius

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

La durada màxima d'aquests contractes és de 2 anys i es poden subscriure amb treballadors/ores d'edats compreses entre els 16 i els 21 anys.

La retribució d'aquest tipus de contractes és la següent:

El primer any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

El segon any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

En tots els casos el salari s'ha d'abonar proporcionalment al temps efectivament treballat.

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

La distribució del temps dedicat a la formació teòrica s'ha d'establir individualment en el contracte de treball.

Article 10

Contractes de durada determinada

1. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada pel l'article 1.8 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 12 mesos treballats dins d'un període de 18 mesos.

Per a serveis extraordinaris es pot fer servir un contracte eventual per circumstàncies de la producció d'una durada inferior a 4 setmanes. El salari d'aquests serveis s'ha de regir pel que disposen els annexos corresponents.

2. Contractes de fixos-discontinus

S'ha de considerar que el contracte fix-discontinuu és per un temps indefinit quan se subscriu per fer feines fixes i periòdiques de l'activitat normal de l'empresa.

El treballador que presti serveis en feines que tinguin un caràcter fix-discontinuu se l'ha de requerir, segons les necessitats del servei, seguint rigorosament l'ordre d'antiguitat dins dels grups professionals que hi ha a l'empresa cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En el cas d'incompliment, el treballador/a pot instar procediment d'acomiadament davant el jutjat social; el termini per a l'exercici de l'acció s'inicia el dia que tingui coneixement de la manca de convocatòria.

S'ha de cridar el treballador/a com a mínim amb 15 dies d'antelació a l'obertura de l'establiment, mitjançant carta certificada amb justificant de recepció. En aquesta carta s'ha de notificar expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a requereix ha de respondre en el termini màxim de 10 dies naturals des del justificant de recepció pel mateix procediment. Si el treballador/a incompleix aquesta formalitat, s'entén que renuncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinuu és cridat per períodes d'activitat inferiors a 15 dies, les despeses de desplaçament han de ser a compte de l'empresa. Aquestes despeses es componen de l'import del bitllet ordinari en tren o autobús de línia regular més 2.500 pessetes en concepte de dieta. Aquesta quantitat equival a 15,03 euros. En el cas que el mitjà de

transport sigui el vehicle propi, s'ha de pactar prèviament amb l'empresa.

Els contractes fets a l'empara del que estableix l'article 15 del text refós de l'Estatut dels treballadors no poden implicar una minva dels drets de requeriment, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors fixos-discontinus.

3. Contractes a temps parcial

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

4. Contractes de fixos-discontinus a temps parcial

Es poden fer contractes fixos-discontinus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les condicions següents:

a) En cap cas es poden pactar ni fer hores complementàries.

b) Al contracte de fix-discontinuu a temps parcial ha de figurar el nombre d'hores de treball ordinàries 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 ha de prestar serveis.

c) En el cas que es declari que no s'ajusta a la legalitat alguna de les limitacions establertes als dos punts anteriors per mitjà de sentència ferma o disposició legal posterior, s'haurà d'invalidar aquest article i no s'hauran de subscriure contractes fixos-discontinus a temps parcial al sector.

Els treballadors fixos a temps parcial en tot cas tenen els mateixos drets que els treballadors fixos a temps complet.

5. Contractes d'interinitat

Els treballadors/ores que ingressin a l'empresa expressament per cobrir l'absència obligada d'un treballador/a fix tenen caràcter d'interins; s'ha d'establir sempre per escrit el nombre del treballador/a substituït i les causes que en motiven la substitució.

Són treballadors fixos amb caràcter indefinit tots els que ocupen, amb contracte d'interinitat, un lloc de treball d'un treballador fix que no s'incorpori al seu lloc de treball una vegada finalitzi el termini legal o establert reglamentàriament que motiva el contracte d'interinitat.

6. Foment de la contractació indefinida

Cal atènyer-se al que disposa la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per al foment de l'ocupació i millora de la seva qualitat.

7. Fi de contracte

S'estableix una indemnització de 8 dies per any treballat o la part proporcional quan l'empresa finalitzi un contracte no indefinit.

Aquesta indemnització s'ha d'abonar amb la liquidació.

Article 11

Període de prova

Es pot concertar per escrit un període de prova que no excedeixi els 90 dies laborables per als caps o segons caps de departament i que no excedeixi els 45 dies laborables per a la resta de categories professionals, sigui quina sigui la modalitat de contractació utilitzada.

Durant el període de prova pactat en aquest Conveni qualsevol de les parts pot resoldre el contracte de treball sense preavís i sense dret a cap mena d'indemnització.

Article 12

Cessament voluntari i termini de preavís

Si un treballador/a cessa a l'empresa voluntàriament, ho ha de comunicar per escrit d'acord amb els terminis de preavís següents:

- a) 30 dies per a caps i segons caps de departament.
- b) 15 dies per a la resta del personal.

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació d'avisar amb l'antelació obligatòria dóna dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en l'avís.

Si l'empresa rep l'avís amb l'antelació esmentada, aquesta està obligada a liquidar, en finalitzar el termini, els conceptes fixos que es puguin calcular fins aquell moment. La resta se li ha d'abonar en el moment habitual del pagament.

L'incompliment d'aquesta obligació, si és imputable a l'empresa, comporta el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import d'1 dia de salari per cada dia de retard, fins al límit màxim dels dies de preavís.

Article 13

Ascensos

Els ascensos de categoria s'han de fer tenint en compte la formació i la capacitat, dintre de les facultats organitzatives de l'empresa. La categoria de cap de departament és de lliure designació per part de l'empresa. Per a la resta de categories cal demanar l'informe previ de la representació dels treballadors/ores.

Article 14

Pluralitat funcional

Es pacta que en el previst en aquest article, s'estarà al que disposa l'Acord marc d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria.

Article 15

Plantilla mínima

En el moment de la signatura d'aquest Conveni s'estableix una plantilla mínima de 60 treballadors fixos.

Si durant la vigència del present Conveni es produeix l'acomiadament improcedent d'un treballador/a fix o fix discontinu de plantilla, s'ha de cobrir amb un contracte de la mateixa modalitat que l'acomiadat.

Si durant la vigència del present Conveni es produeix la baixa per jubilació o per incapacitat permanent en grau total o absolut o el cessament voluntari d'un treballador/a fix o fix discontinu, l'empresa es compromet a cobrir-la, per bé que pot utilitzar qualsevol de les modalitats de contractació vigents, sempre que es compleixi la plantilla mínima pactada al primer paràgraf d'aquest article.

Així mateix, durant la vigència del present Conveni, l'empresa es compromet a no presentar cap expedient de regulació d'ocupació per raons tècniques o organitzatives.

Capítol 3

Jornada, descans setmanal i vacances

Article 16

Jornada

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada màxima legal anual és de 1.808 hores de treball efectiu, la qual cosa equival a aplicar 40 hores setmanals.

En les jornades continuades que excedeixin les 5 hores de durada hi ha d'haver un descans de 30 minuts, que s'ha de considerar temps de treball efectiu. Si aquest temps de descans es destina a efectuar algun àpat, es pot ampliar 10 minuts. Es considera que, si ultrapassa els 30 minuts, l'excés ha d'anar a càrrec del treballador/a, el qual l'ha de recuperar dins de la mateixa jornada.

En les jornades partides, els torns tenen com a màxim 5 hores i com a mínim 3 hores. El descans entre torns té una durada mínima d'1 hora i 30 minuts.

Si la prolongació de la jornada o el canvi de torn que es regulen aquí implica que el treballador/a afectat no pugui agafar l'autobús o el metro, l'empresa s'ha de fer càrrec de l'import del taxi que utilitzi per desplaçar-se.

Article 17

Nocturnitat

Les hores efectuades en el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores tenen una retribució específica equivalent al salari ordinari incrementat en un 25%, llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per naturalesa.

Pel que fa a aquest apartat ambdues parts han d'aplicar el Conveni de Catalunya, que està redactat de la manera següent:

"Les hores treballades entre les 22 i les 6 hores han de tenir una retribució específica igual al salari ordinari incrementat en un 25%, tret que el salari s'estableixi tenint en consideració que la feina és nocturna per naturalesa."

Article 18

Descans setmanal

Els treballadors/ores regits pel present Conveni han de gaudir d'un descans setmanal de 2 dies consecutius.

L'empresa ha de procurar que els treballadors/ores que no tinguin un dia fix per fer el seu descans setmanal almenys efectuïn aquest descans en diumenge una vegada al mes o, si no és possible, 6 vegades a l'any com a mínim.

Article 19

Calendari laboral

L'elaboració i la fixació del calendari laboral anual són facultat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb de les seva situació econòmica, tècnica, organitzativa i de producció. L'ha d'elaborar al gener de cada any. S'ha d'establir d'acord amb el Comitè d'Empresa.

En cas de desacord, l'empresa i els representants obligatòriament han de sotmetre el calendari a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 20

Vacances

El personal regit pel present Conveni ha de gaudir de 30 dies naturals de vacances dins de l'any natural. Els treballadors/ores amb menys d'1 any de treball efectiu tenen dret a gaudir de la part proporcional, computant a aquest efecte l'any natural.

El calendari de vacances s'ha d'elaborar al novembre i desembre de l'any anterior, d'acord amb el Comitè d'Empresa i la Direcció.

El període de vacances de 30 dies naturals es pot sumar a les festes no recuperables. Les vacances es poden fer en 2 períodes i s'han de pactar de forma rotativa per departaments, de comú acord amb el Comitè d'Empresa i la Direcció, cosa que permeti que un major nombre de treballadors/ores gaudeixi d'una part del període de vacances al juny, juliol, agost i setembre.

El començament del període de vacances no pot coincidir amb un dia de descans, ja que el període de vacances es considera iniciat l'endemà de descans setmanal. Igualment, si la data de reincorporació a la feina coincideix amb un dia de descans setmanal fix, aquest s'ha de respectar, i s'ha de reprendre el treball una vegada finalitzat aquest descans.

El dret a gaudir de les vacances retribuïdes anuals establertes en aquest article no es perd i no es pot limitar de cap manera pel fet que el treballador/a estigui en situació d'incapacitat temporal. Així, independentment del temps que duri aquesta situació, quan es reincorpori al treball pot gaudir del període de vacances sense cap descompte. El treballador ha d'acceptar les dates que li doni l'empresa, que fins i tot poden estar incloses dins del primer trimestre de l'any següent en el cas que el treballador es reincorpori a la fi de l'any i no sigui possible el gaudi dins de l'any, tret que hi hagi un abús notori. En el cas d'abús notori, l'empresa queda alliberada d'aquesta obligació, i el cas s'ha de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

En el cas de desacord en la interpretació d'aquest article, totes dues parts s'han de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 21

Festes no recuperables

Si el treballador/a treballa en dies de festa no recuperables, aquests s'han de compensar d'una de les maneres següents:

- a) Amb l'acumulació a les vacances anuals.
- b) Amb un descans continuat en un altre període.

En tots dos casos el descans compensatori s'ha de fer prolongant-lo amb els dies de descans setmanal que coincideixin dins del període. En tot cas, és facultat de l'empresa establir el període de gaudi de les vacances, d'acord amb el Comitè d'Empresa.

c) Amb el gaudi de cada un dels dies acumulat al descans setmanal, sempre que hi hagi acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa. Si les parts no es posen d'acord, han de triar una de les dues opcions anteriors: apartat a) o apartat b).

L'empresa ha d'abonar pels dies festius treballats el 40% més l'antiguitat de la taula salarial del Conveni col·lectiu de la indústria de l'hoteleria de Catalunya, sempre que es treballi en dia festiu.

Si un festiu coincideix amb el dia de descans setmanal, amb les festes no recuperables o amb una situació d'IT derivada d'accident de treball, aquest es considera treballat.

En canvi, si el festiu coincideix amb el període de vacances o amb un període d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, es considera gaudit.

L'empresa pot absorbir només una festa no recuperable amb caràcter general si coincideix amb el període de vacances, independentment que es fraccionin les vacances, per als treballadors/ores que habitualment les treballin.

Article 22

Permisos retribuïts

El treballador/a, previ avís i justificació, es pot absentar, amb dret a remuneració, pels motius i pels temps següents:

a) Quinze dies naturals en el cas de matrimoni o unió de fet. En aquest últim supòsit, el treballador/a ha d'aportar un certificat d'unión de fet expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedeix una vegada cada 10 anys.

b) Tres dies en el cas de naixement de fill i en el cas d'hospitalització, malaltia greu i mort del cònjuge, fills, fills polítics, germans, germans polítics, pares, pares polítics i avis. Si per aquest motiu el treballador/a ha de fer un desplaçament fora de la província, el permís és de 5 dies.

c) Un dia per casament de fills, germans, germans polítics, pares o pares polítics. Si cal efectuar un desplaçament fora de la província, el permís és de 3 dies.

d) Un dia per canvi de domicili habitual.

e) El temps indispensable per a l'assistència a exàmens. El treballador/a està obligat a justificar la seva assistència a les proves.

f) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, si tots dos treballen.

g) Un dia per bateig o comunió de fills. Un dia per naixement de nét.

Article 23

Excedències

1. Excedència voluntària

El personal regit per aquest Conveni té dret a sol·licitar excedència voluntària quan faci 1 any que treballa a l'empresa. La permanència en aquesta situació no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys. L'excedent causa baixa definitivament si no sol·licita el reingrés amb una antelació no inferior a 30 dies de la data de venciment en el cas d'excedència superior a 1 any i no inferior a 15 dies en el cas que sigui inferior.

Els treballadors/ores regits per aquest Conveni que tinguin el caràcter de fixos de plantilla poden sol·licitar excedència voluntària pel temps que sigui necessari en el supòsit de malaltia de pares, cònjuges o fills al seu càrrec, sempre que ho justifiquin degudament.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades, el treballador/a ha de tenir un nou període d'almenys 4 anys de servei efectiu a l'empresa.

2. Excedència forçosa

Cal atènyer-se al que es disposa en la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedeix als treballadors/ores que tinguin càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives, d'acord amb el que preveu l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

En el supòsit que l'excedència sigui forçosa, la reincorporació sol·licitada dins del termini ha de ser immediata. Quan es tracti d'excedència voluntària la reincorporació està condicionada al fet que hi hagi vacant en la mateixa categoria o una altra de similar.

3. Reserva del lloc de treball per excedència per maternitat

Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data d'alta per maternitat. Els successius fills donen dret a un nou període d'excedència, que, si s'escau, posa fi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball i que l'esmentat període sigui computat a efectes d'antiguitat. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

Article 24

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només són obligatòries si serveixen per cobrir necessitats imprevistes del servei i per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents.

Totes les hores extraordinàries que s'efectuïn, tant les voluntàries com les obligatòries o les estructurals, s'han de compensar amb períodes equivalents de descans dins dels 4 mesos següents al de la seva realització.

Si no és possible la compensació amb temps de descans, les hores extraordinàries s'han d'abonar al preu de 9,36 euros per hora com a mínim per a l'any 2006. Per a la resta d'anys tindrà el mateix increment que el Conveni.

Capítol 4

Condicions econòmiques

Article 25

Retribucions

Són les reflectides en les taules que s'adjunten al present Conveni com a annex 1 i annex 4.

Article 26

Antiguitat

Els augments periòdics per antiguitat s'han de fer d'acord amb els percentatges següents:

Un 3% (del salari de la taula per a la meritació de l'antiguitat prevista en l'annex 2) en complir els 3 anys efectius a l'empresa

Un 8% en complir els 6 anys

Un 16% en complir els 9 anys

Un 26% en complir els 14 anys

Un 38% en complir els 19 anys

Un 45% en complir els 24 anys

Un 50% en complir els 29 anys

Les bases sobre les quals es merita aquest concepte no han de tenir cap increment.

Article 27

Gratificacions extraordinàries

L'empresa ha d'abonar als treballadors/ores una gratificació de Nadal i una altra d'estiu de la quantia que s'estableix en l'annex 3 i annex 5, més el complement d'antiguitat, si escau. Aquestes gratificacions s'han d'abonar els dies 10 de desembre i 30 de juny i en cap cas poden ser inferiors a les gratificacions extraordinàries establertes en la taula salarial del Conveni col·lectiu del sector. Els qui ingressin o cessin en el transcurs de l'any han de percebre per aquestes gratificacions una quantitat proporcional al temps treballat.

Les gratificacions extraordinàries no han de tenir cap detracció pel fet que el treballador/a estigui en situació d'incapacitat temporal.

Article 28

Plus de transport

Es manté el plus de transport, l'import del qual és de 16,88 euros mensuals per al 2006, que cal abonar a tots els treballadors/ores per 12 mesos.

Per al 2007 aquest plus s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

Per al 2008 aquest plus s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

Article 29

Plus de cambrers/eres

Aquest plus l'han de percebre els cambrers/res de pisos i netejadors/ores de plantes nobles en 12 mensualitats a l'any. L'import mensual és de 33,28 euros per al 2006.

Per a l'any 2007, s'incrementa en el mateix percentatge que els salaris (IPC real de l'any anterior més 1 punt).

Per a l'any 2008 s'incrementa en el mateix percentatge que els salaris (IPC real de l'any anterior més 1 punt).

Article 30

Complement en espècie

El complement en espècie per al 2006 es fixa en 38,30 euros mensuals. S'ha d'abonar en 12 mesos quan es percebi en metàl·lic.

El complement en espècie per al 2007 s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

El complement en espècie per al 2008 s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

Quan es percebi en espècie té un caràcter extrasalarial.

Els qui optin per la percepció en espècie, l'han de percebre en metàl·lic al mes de vacances.

El treballador/a pot triar entre la seva percepció en espècie o en metàl·lic. L'opció s'ha de fer per escrit i s'ha de mantenir 6 mesos com a mínim.

Capítol 5

Condicions socials

Article 31

Roba de feina

L'empresa està obligada a facilitar als treballadors/ores els uniformes i també la roba de feina que no sigui d'ús comú en la vida ordinària; ha d'adaptar aquest uniforme en els casos d'embaràs. La seva quantia, la durada i els terminis s'han de fixar de comú acord entre el Comitè i l'empresa.

Els uniformes són competència de l'empresa exclusivament.

El 2006, aquesta ha de lliurar una camisa com a part del vestuari als treballadors que la facin servir com a uniforme i ha de compensar amb 57,83 euros el calçat i la resta de peces que no lliuri. Aquesta quantitat s'ha d'abonar al novembre o al mes que no s'aboni el plus de transport.

El complement de roba de feina per al 2007 s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

El complement de roba de feina per al 2008 s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que els salaris (increment de l'IPC real de l'any anterior més 1 punt) i s'ha d'abonar a tots els treballadors/ores.

La neteja i conservació de la roba de feina són a càrrec de l'empresa.

En tot cas, la no-exigència per part de la Direcció d'un tipus de roba no excusa l'obligació del treballador/a d'efectuar les seves funcions d'acord amb les normes usuals i d'higiene.

Article 32

Jubilació

L'edat obligatòria de jubilació s'estableix en 65 anys sempre que el treballador/a compleixi els requisits legalment establerts per accedir a la prestació per aquest concepte.

Les parts acorden la possibilitat de jubilació segons la disposició addicional 10 de l'Estatut dels treballadors, Llei 14/2005, d'1 de juliol.

Article 33

Premi de vinculació

Quan un treballador/a de 45 anys o més cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa (tret de l'acomiadament procedent per sentència ferma), sens perjudici d'altres indemnitzacions que li puguin correspondre, ha de percebre, junt amb la liquidació, segons els anys que hagi romàs a l'empresa, la compensació econòmica següent:

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

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

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

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

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

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

El càlcul de la dita compensació, que té un caràcter indemnitzador, s'ha de fer amb el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat a la taula salarial del moment corresponent al cessament més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada, si el treballador/a afectat en té.

Quan un treballador mori en actiu a l'empresa, aquest premi ha de correspondre als seus hereus o beneficiaris.

Article 34

Malaltia i accident

En la primera situació d'incapacitat temporal del treballador dins l'any natural no s'ha d'efectuar cap descompte, encara que sigui derivada de malaltia comuna, fins a 12 mesos.

En la segona situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna cal atènyer-se al següent:

Del 1r al 4t dia: no es percep el salari.

Del 5è al 16è dia: el 60% de les taules salarials que figuren a l'annex 1 i annex 4, més el complement d'antiguitat, si escau.

Del 17è al 30è dia: el 80% dels mateixos conceptes del punt anterior.

A partir del 31è dia, fins a un període màxim de 12 mesos: el 100% de les retribucions esmentades, llevat que sigui reincident; en aquest cas, s'ha d'abonar el 80% per evitar abusos.

La situació de reincidència abusiva l'ha de decidir el director, previ informe del Comitè d'Empresa.

Si la situació d'incapacitat temporal deriva d'accident de treball o suposa hospitalització, l'empresa ha d'abonar el 100% des del primer dia i fins a 12 mesos.

Article 35

Assegurança d'accidents

L'empresa ha de concertar una pòlissa d'assegurances individual o col·lectiva que garanteixi als treballadors/ores, a partir del moment en què causen alta a l'empresa, la percepció de 21.500 euros per a ells o per als seus beneficiaris en el cas de mort per accident i en el cas d'invalidesa permanent total o absoluta per accident, accidents esdevinguts exclusivament durant la prestació del treball o in itinere.

L'empresa únicament és responsable de l'abonament de la quantitat esmentada si no concerta la pòlissa esmentada; no n'és responsable si la companyia d'assegurances no abona la indemnització basant-se en alguna de les clàusules generals de la pòlissa.

S'estableix un termini de 45 dies a partir de la firma del present Conveni perquè l'empresa pugui subscriure la pòlissa pertinent.

Capítol 6

Seguretat i higiene en el treball

Article 36

Seguretat i salut en el treball

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent, especialment la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa de desplegament, i cal adaptar, si escau, qualsevol nova regulació sobre la matèria.

Anualment, l'empresa ha de facilitar els mitjans necessaris perquè tot el personal pugui sotmetre's a un reconeixement mèdic a càrrec de l'empresa.

Aquest reconeixement és obligatori només per als treballadors/ores que decideixi el Comitè de Seguretat i Salut per unanimitat i sense contravenir el que disposa l'article 22.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

La resta de reconeixements mèdics han de comprendre les proves i anàlisis que s'estableixin per a cada lloc de treball o col·lectiu de treballadors/ores, segons els criteris que s'estableixin en el Comitè de Seguretat i Salut. Aquests criteris s'han de determinar als primers 6 mesos de 2003. A aquest efecte, en el Comitè s'ha de debatre la manera d'incloure exploracions de mames per a aquelles treballadores que voluntàriament ho desitgin així com la realització de radiografies de columna i/o extremitats inferiors per a aquells treballadors/ores que passen la major part de la seva jornada drets.

Pel que fa a la matèria de seguretat i higiene en el treball, s'estarà al que disposa l'article 47 del Conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya.

Capítol 7

Drets sindicals

Article 37

Drets sindicals i de representació dels treballadors/ores de l'empresa

En aquesta matèria cal atènyer-se al disposen la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985, de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres normes de desplegament.

Els representants dels treballadors/ores tenen un crèdit d'hores sindicals per a l'exercici de la seva representació de 27 hores mensuals. Per fer-ne ús han d'avisar amb una antelació mínima de 48 hores.

Les hores sindicals es poden acumular trimestralment.

Si un representant no utilitza tot el crèdit horari trimestral, pot acumular el 50% del sobrant en un període de fins a 6 mesos.

Es poden acumular automàticament les hores sindicals dins del mateix trimestre entre els membres d'un mateix sindicat, la qual cosa s'ha de comunicar a l'empresa amb una

antelació mínima de 48 hores.

Si l'acumulació s'efectua en un sol membre, s'ha de comunicar amb 14 dies d'antelació.

Clàusula final

Dret supletori

En tot el que no es preveu ni es regula en aquest Conveni, amb caràcter supletori cal aplicar el que estableixen la legislació vigent en cada moment, el Conveni col·lectiu de la indústria de l'hoteleria de Catalunya i l'Acord marc d'àmbit estatal del sector de l'hoteleria.

Annex 1

Taules salarials

N: nivell; C: categories; SC: salari conveni 2006 (4%)

N	C	SC
1	Cap recepció	1.626,62
2	Segon cap recepció	1.406,98
1	Comptable general	1.445,84
2	Oficial comptabilitat	1.252,04
4	Ajudant recepció	1.094,18
3	Recepcionista/reserves	1.217,94
4	Telefonista	1.171,63
4	Ajudant administratiu	1.143,31
3	Duty on manager	1.217,94
2	Enc. convencions	1.406,99
3	Executiu comercial	1.217,94
1	Primer conserge	1.525,16
5	Vigilant de nit	1.075,10
4	Porter de cotxes	1.094,18
4	Mosso d'equipatge	1.094,18
1	Cap de cuina	2.449,45
2	Segon de cuina	2.102,39

2	Cap partida	1.945,80
3	Cuiner	1.397,81
4	Ajudant cuina	1.238,01
3	Oficial reboster	1.595,11
4	Cafeter	1.731,25
5	Ajudant cafeter	1.240,56
3	Encarregat economat celler	1.867,48
4	Cellerer	1.847,08
5	Fregador	1.226,26
4	Ajudant magatzem	1.094,18
1	Cap menjador	1.634,66
1	Bàrman	1.419,02
2	Segon cap menjador	1.478,99
2	Cap sector	1.478,99
3	Cambrer	1.300,36
4	Ajudant cambrer	1.094,18
1	Governanta	1.626,63
3	Subgovernanta	1.421,50
4	Camblera	1.094,18
4	Mosso habitació	1.094,18
2	Encarregat treballs	1.391,45
3	Lampista, pintor, fuster	1.213,37
4	Ajudant manteniment	1.094,18

En aquests imports no està inclosa l'antiguitat.

Annex 2

Taula barem d'antiguitats 2006

N: nivell; C: categories; B: base

N	C	B
---	---	---

1	Cap de recepció	206,81
2	Segon cap de recepció	194,31
1	Comptable general	206,81
2	Oficial de comptabilitat	194,31
4	Ajudant de recepció	180,93
3	Recepcionista	180,93
4	Telefonista	180,93
3	Ajudant administratiu	180,93
1	Primer conserge	206,81
5	Vigilant de nit	155,06
4	Porter de cotxes	180,93
4	Mosso d'equipatge	180,93
1	Cap de cuina	206,81
2	Segon de cuina	194,31
2	Cap partida	194,31
3	Cuiner	194,31
4	Ajudant de cuina	180,93
3	Oficial reboster	194,31
4	Cafeter	180,93
5	Ajudant de cafeter	155,06
3	Encarregat economat celler	194,31
4	Cellerer	180,93
5	Fregador	155,06
1	Cap de menjador	206,81
2	Segon cap de menjador	194,31
3	Cambrer	194,31
4	Ajudant de cambrer	180,93
3	Cambrer mitja jornada	194,31
1	Governanta	206,81
3	Subgovernanta	194,31

4	Cambrera	180,93
4	Mosso habitació	180,93
2	Encarregat treballs	182,29
3	Lampista, pintor, fuster	194,31
4	Ajudant de manteniment	180,93

La taula d'antiguitat no té increment.

Annex 3

Taules paga extra

N: nivell; C: categories; E: extres 2006 (4%)

N	C	E
1	Cap recepció	1.419,02
2	Segon cap recepció	1.252,04
1	Comptable general	1.419,02
2	Oficial comptabilitat	1.252,04
4	Ajudant recepció	1.094,18
3	Recepcionista/reserves	1.217,94
4	Telefonista	1.094,18
4	Ajudant administratiu	1.090,11
3	Duty on manager	1.217,94
2	Enc. convencions	1.406,99
3	Executiu comercial	1.217,94
1	Primer conserge	1.419,02
5	Vigilant de nit	1.075,10
4	Porter de cotxes	1.094,18
4	Mosso d'equipatge	1.094,18
1	Cap de cuina	1.419,02
2	Segon de cuina	1.252,04
2	Cap partida	1.252,04
3	Cuiner	1.213,37

4	Ajudant cuina	1.090,11
3	Oficial reboster	1.213,37
4	Cafeter	1.090,11
5	Ajudant cafeter	1.071,13
3	Encarregat economat celler	1.213,37
4	Cellerer	1.090,11
5	Fregador	1.071,12
4	Ajudant magatzem	1.094,18
1	Cap menjador	1.419,02
1	Bàrman	1.419,02
2	Segon cap menjador	1.252,04
2	Cap sector	1.252,04
3	Cambrer	1.213,37
4	Ajudant cambrer	1.094,18
1	Governanta	1.419,02
3	Subgovernanta	1.213,37
4	Camblera	1.094,18
4	Mosso habitació	1.094,18
2	Encarregat treballs	1.252,04
3	Lampista, pintor, fuster	1.213,37
4	Ajudant manteniment	1.094,18

En aquests imports no està inclosa l'antiguitat.

Annex 4

Salaris garantits per noms

N: nivell; NC: noms i cognoms; SG: salaris garantits 2006 (4%).

N	NC	SG
	Recepció	

1	Nilo Dorado	2.766,78
2	Juan de Haro	1.831,59
5	Antonio Martínez	1.440,43
	Cuina	
2	Isidoro Delgado	2.169,11
4	Esteban Casas	1.939,44
3	Manuel Montero	1.837,07
4	Fernando Andrés	1.891,16
	Menjador	
1	Juan Moreno	1.835,14
3	Jesús Fernández	1.645,62
3	Antonio Sotillo	1.714,93
3	Rafaela Vega	1.834,78
3	Raquel García	1.147,34
	Pisos	
1	M. Dolores Martínez	1.916,15
3	M. Dolores Lerma	1.443,47
4	M. Ángeles Pradas	1.200,39
	Servei tècnic	
2	Juan Seoane	3.547,82
3	Francisco Sánchez	1.574,95

En aquests imports no està inclosa l'antiguitat.

Annex 5

Extres conveni empresa per noms

N: nivell; NC: noms i cognoms; E: extra 2006 (4%).

N	NC	E
	Recepció	
1	Nilo Dorado	2.573,58
2	Juan de Haro	1.675,50

5	Antonio Martínez	1.268,45
	Cuina	
2	Isidoro Delgado	1.252,04
4	Esteban Casas	1.090,12
3	Manuel Montero	1.213,37
4	Fernando Andrés	1.090,12
	Menjador	
1	Juan Moreno	1.699,81
3	Jesús Fernández	1.213,37
3	Antonio Sotillo	1.252,04
3	Rafaela Vega	1.714,84
3	Raquel García	929,69
	Pisos	
1	M. Dolores Martínez	1.856,63
3	M. Dolores Lerma	1.497,22
4	M. Ángeles Pradas	1.094,18
	Servei tècnic	
2	Juan Seoane	3.336,79
3	Francisco Sánchez	1.419,44

En aquests imports no està inclosa l'antiguitat.

(06.244.006)