

V CONVENIO COLECTIVO

INMA S.L. (HOTEL MAJESTIC)

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es expresión del acuerdo libremente alcanzado entre el empresario y los trabajadores de la empresa INMA, S.L. a través de la negociación desarrollada por los representantes de la Dirección y el Comité de Empresa, en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

Este convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa INMA, S.L. (Hotel Majestic), cualquiera que sea su centro de trabajo. Quedan expresamente exceptuados los trabajadores con relación laboral especial de Alta Dirección mencionados en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

Las condiciones pactadas en este convenio tendrán efecto a partir del día 1 de Enero de 2.006 y se mantendrán en vigor hasta el 31 de Diciembre del año 2008, a excepción de aquellas cláusulas para las que expresamente se pacte una duración distinta.

Artículo 4.- INTEGRACIÓN NORMATIVA

Se declaran expresamente de aplicación al no hallarse regulados en este Convenio:

- Del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. nº 107 el 5 de mayo de 2005.

Todos sus capítulos

- Del Convenio Colectivo de Hostelería de Catalunya para el periodo 2004-2007:

Cap. 3: Cláusulas Generales: solo el art. 11.2 (conflictos colectivos)

“ 4: Organización del trabajo: todo

“ 6: Ingresos, Periodo de Prueba y Ceses: todo

“ 7: Contratación: todo; salvo lo dispuesto en art.15 de este Convenio

“ 10: Previsión Social: solo el art. 46 (seguro de accidentes)

“ 11: Seguridad e Higiene: todo

“ 12: Derechos Sindicales: todo

“ 13: Formación Profesional: todo

“ 14: Normalización lingüística: todo

Disposición adicional: todo

Artículo 5.- FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

Desde tres meses antes y hasta su vencimiento, el presente Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido a la otra, proponiéndose, en su caso, las materias que serán objeto de nueva negociación.

De no efectuarse la denuncia, las cláusulas normativas se prorrogarán tácita y automáticamente por períodos anuales, hasta su sustitución por las de un nuevo Convenio Colectivo que las derogue.

En el plazo de un mes desde la recepción del escrito se iniciarán las reuniones de la Comisión Negociadora del nuevo convenio

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA

Estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección y otros tres por el Comité de Empresa. Su mandato coincidirá con el de la vigencia de este convenio y se mantendrá en tanto no se sustituya por otro.

Se reunirá como mínimo una vez por semestre y su cometido será:

1. Entender de los asuntos derivados de la Interpretación de este convenio.
2. Proponer las cláusulas cuya duración sea menor que la prevista para la generalidad del convenio sin afectar al resto del mismo.
3. Estudiar los cambios a introducir en próximos convenios para mejorar el contenido del presente.
4. Mantener actualizadas las categorías profesionales correspondientes al personal integrado en el Convenio.

Los acuerdos se producirán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.

Artículo 7.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. No obstante lo anterior, la nulidad de una o más cláusulas por sentencia firme, dejará vigente el resto no afectado por la anulación. En tal caso, las partes negociadoras resolverán lo procedente sobre la materia o materias reguladas en las cláusulas declaradas nulas judicialmente.

Artículo 8.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente, que para determinada materia impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el mismo, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, podrán ser absorbidas o compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

CAPITULO II

FUNDAMENTOS DE POLÍTICA SOCIAL

Artículo 10.- INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE POLITICA SOCIAL

Los principios de política social inspiran el articulado del presente Convenio Colectivo y tratan de crear una cultura de trabajo en la empresa en la que esten presentes y se respeten tanto los imperativos dimanantes de su realidad económica (obtención de beneficios, poder empresarial de organización y dirección, productividad y eficacia), como las exigencias referentes a su función social (creación de empleo, promoción de valores éticos, bienestar y seguridad en el trabajo) en consonancia con la definición de empresa como asociación de personas integradas por una causa común en la consecución de beneficios mutuos.

Es corresponsabilidad del empresario, a través de los órganos de dirección de la compañía, y de los representantes de los trabajadores, actuar en consonancia con los principios de política social que aquí se señalan, difundirlos en el colectivo laboral y velar para su integración real en la vida de la empresa.

Artículo 11.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se respetará el principio de igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, lengua, procedencia, discapacidad, orientación sexual, ideología, pertenencia a confesiones religiosas, partidos políticos, sindicatos o en general a cualquier asociación, colegio o entidad.

La igualdad de derechos y oportunidades se referirá a la contratación laboral, promoción profesional, trato, formación, estabilidad en el empleo, funciones y salario, admitiéndose tan solo las diferencias individuales justificadas por la categoría laboral ostentada y el mérito profesional reconocido.

Artículo 12.- PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

Se estimularán las medidas que conlleven una atención singularizada hacia los trabajadores que se hallen en alguna situación personal que necesite de especial ayuda.

De este modo se favorecerán, si fueran factibles operativamente, las medidas que posibiliten la integración y convivencia familiar de los trabajadores, mediante formulas de adaptación de la jornada y el tiempo de trabajo.

Respecto a situaciones previas a la maternidad o relativas al cuidado de niños o familiares desvalidos por parte de los trabajadores, se procurará atender en lo posible las necesidades que tales situaciones provoquen.

Especial importancia representará para la empresa la escrupulosa observancia de la cuota de reserva de trabajadores discapacitados, o, en su defecto, de las medidas alternativas permitidas por la Ley, cuando aquella no sea posible total o parcialmente.

Artículo 13.- PRINCIPIO DE CONVIVENCIA

Se cuidará especialmente del respeto y buen trato en las relaciones de trabajo, no permitiéndose

comportamientos ofensivos de tipo alguno.

Queda proscrito el acoso sexual y moral en el trabajo. Cualquier trabajador que crea ser objeto de actuaciones de este tipo lo denunciará de inmediato, debiendo actuar la empresa con toda premura.

Los trabajadores discapacitados, emigrantes o que pertenezcan a alguna minoría étnica, social o religiosa serán objeto de especial comprensión, por parte de sus compañeros y de los mandos de la empresa, en cuanto a las dificultades de expresión o relación que mostraren.

Artículo 14.- FUNDAMENTO ECONÓMICO DE LA EMPRESA

Todos los principios y derechos sociales contemplados en este Convenio Colectivo tienen como presupuesto la esencial naturaleza mercantil de la empresa que les sirve de soporte. Es por ello por lo que tanto el empresario como los trabajadores se comprometen a dirigir su actuación profesional con la mayor eficacia hacia la consecución óptima del fin económico, situando con ello a la empresa en las mejores condiciones de competitividad para garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo y el beneficio empresarial.

El poder de dirección empresarial, dentro de los parámetros legalmente establecidos, es una potestad jurídica que se extiende a la fijación de objetivos, la organización de los medios materiales y humanos disponibles y a las decisiones acordes con la finalidad económica a la que sirven. En este sentido los trabajadores reconocen no solo hallarse obligados a asumir las disposiciones y directrices que emanen de sus superiores, sino también se comprometen a contribuir con sus iniciativas y observaciones a mejorar los métodos y procedimientos que se hallen instituidos.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 15.- TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS Y TEMPORALES

Se consideraran trabajadores fijos-discontinuos:

1) Los trabajadores que en el curso de un año natural hayan sido llamados más de seis veces para prestar servicios correspondientes a la actividad normal u ordinaria de la empresa, se considerarán fijos discontinuos.

También lo serán cuando:

- En el transcurso de dos años hayan sido llamados, para prestar igual actividad, más de dos veces totalizando un mínimo de sesenta días de trabajo.
- En el transcurso de tres años hayan sido llamados, para prestar igual actividad, más de tres veces totalizando un mínimo de setenta días de trabajo.

2) Los trabajadores que no alcancen las llamadas o días de trabajo señalados en el número anterior se considerarán temporales y su contrato será de duración determinada.

Lo dispuesto en los artículos 23 y 25 del Convenio de Hostelería de Catalunya, respecto al contrato de fijos-discontinuos y de duración determinada, se aplicará en cuanto sea compatible con lo expuesto en los párrafos anteriores.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16.- GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

El personal se distribuirá de acuerdo a los Grupos y Categorías profesionales establecidos en el capítulo 2º del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de 5 de mayo de 2005

Con periodicidad anual la Empresa hará pública la clasificación profesional de los trabajadores de la plantilla.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- SALARIO BASE

Es salario base el que se establece en este Convenio por unidad de tiempo, sin atenerse a ninguna otra causa para su determinación. El salario base se referirá al periodo de un mes.

El salario base integra en su cuantía los complementos de antigüedad, y de camareras de pisos y mozos de habitaciones, previstos en el Convenio de Hostelería de Catalunya.

La cuantía de dicho concepto, para el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo, será la establecida para cada Grupo Profesional por niveles retributivos, que agrupan las distintas categorías, en el Anexo de este Convenio.4%

Para el 2º y 3er. año de vigencia de este Convenio Colectivo, el salario base y demás conceptos retributivos cuya cuantía se fije tomando a éste como base de cálculo, se actualizarán con el IPC real estatal resultante al 31 de diciembre del año anterior, mas 0,5 %.

Después del último año de vigencia de este Convenio Colectivo, y de forma indefinida, el salario base y demás conceptos retributivos cuyas cuantías se fijen tomando a éste como base de cálculo, se actualizarán con el porcentaje en que lo haga el Convenio Colectivo de Hostelería de Cataluña en el mismo periodo.

No obstante, cuando a juicio de la Dirección pudiera resultar gravemente perjudicial para la economía de la Empresa la aplicación automática de las actualizaciones señaladas en los dos párrafos anteriores, lo pondrá de manifiesto a la representación de los trabajadores, iniciándose la negociación sobre si se revisan o no los salarios, en su caso el porcentaje en que lo hagan, y las condiciones de recuperación de la pérdida del poder adquisitivo en años posteriores. El acuerdo al que se llegue tendrá la misma eficacia que un Convenio Colectivo.

Artículo 18.- COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Es complemento individual la diferencia existente entre el salario real, percibido por cada trabajador, y el salario base mas el resto de complementos retributivos, fijados en este Convenio, que le correspondan. No tiene otra causa que el puntual cumplimiento por parte del trabajador de su jornada

ordinaria de trabajo, sin que concurra, por tanto, ninguna otra que grave las condiciones de prestación de sus servicios.

Tendrá la consideración de mejora voluntaria, pudiendo, por tanto, ser absorbido o compensado con cualquier incremento que los trabajadores pudieran obtener en el futuro por vía legal o pactada.

Artículo 19.- NOCTURNIDAD

El periodo de tiempo trabajado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá una retribución específica, consistente en el incremento de un 25 % sobre el salario-hora calculado de acuerdo con la siguiente formula:

$$\frac{(SBA + CIA) \times 7 \times 25}{360 \times 40 \times 100}$$

SBA = Salario Base Anual CIA = Complemento Individual Anual

En el computo del tiempo realizado se considerarán las fracciones superiores a 15 minutos de trabajo efectivo.

Artículo 20- FESTIVIDAD

El tiempo trabajado entre las 0 y las 24 horas de domingo o día festivo no recuperable se retribuirá con un complemento del 12 % sobre el salario-hora calculado de acuerdo con la siguiente formula:

$$\frac{(SBA + CIA) \times 7 \times 12}{360 \times 40 \times 100}$$

SBA = Salario Base Anual CIA = Complemento Individual Anual

Este complemento integra y absorbe la compensación económica establecida en el Convenio de Hostelería de Cataluña por trabajar en las fiestas no recuperables.

Artículo 21.- PAGAS EXTRAS

La empresa abonará a los trabajadores dos pagas extras al año, en verano y Navidad, que serán satisfechas antes del 15 de Julio y 15 de Diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de estas pagas extras será igual al salario base correspondiente a una mensualidad ordinaria.

Durante el primer año de estancia en la empresa las pagas extras se percibirán a prorrata del tiempo trabajado respecto a una anualidad entera.

Las situaciones de incapacidad temporal que se hayan producido durante el año, no tendrán efectos en la cuantía de las mismas.

Artículo 22.- SALARIO EN ESPECIE

Los trabajadores tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa, siempre que se hallen realizando su jornada laboral, la manutención correspondiente a la comida o cena. Así mismo, tendrán derecho al desayuno antes de comenzar su jornada de trabajo, o una vez finalizada ésta, si trabajasen de noche

El trabajador que no hiciera uso de este derecho no será compensado económicamente.

A efectos de su cotización a la Seguridad Social se computará con el valor que en cada momento le asigne a

la manutención el Convenio de Hostelería de Cataluña.

Artículo 23.- SALARIO EN CASO DE PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, VACACIONES U OTRAS SITUACIONES

En todas las situaciones en que deban pagarse salarios, sin que exista obligación de trabajar (festivos, licencias, vacaciones, etc.) se retribuirá con el salario base incrementado con el complemento individual en su caso, sin computarse los complementos de nocturnidad, festividad, horas extras o cualquier otro que suponga una contraprestación para el trabajador que agrave las condiciones ordinarias de prestación del servicio (onerosidad, penosidad, responsabilidad, etc.).

Artículo 24.- SALARIO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En situación de incapacidad temporal los trabajadores tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa hasta alcanzar los niveles de prestaciones siguientes:

1) En Accidente de Trabajo u hospitalización por contingencias comunes:

- Durante toda la baja: el 100 % del salario base, más complemento individual en su caso, incrementado con el importe promedio diario de los complementos de nocturnidad y festividad de los tres últimos meses, a percibir desde el primer día.

2) En Accidente o Enfermedad común:

- Del 1 al 15 día de baja: las establecidas por la ley
- Del 16 al 30 día de baja: el 80 % del salario base, más complemento individual en su caso, incrementado con el importe promedio diario de nocturnidad y festividad del mismo modo que en el número anterior.
- Del 31 al 365 día de baja: el 100 % del salario base, más complemento individual en su caso, incrementados con el importe promedio diario de nocturnidad y festividad del mismo modo que en el número anterior.

Artículo 25.- PLUS DE TRANSPORTE Y VESTUARIO

1) La empresa pagará el plus de transporte únicamente a los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo vinieran percibiendo y en la misma cuantía.

2) El plus de vestuario compensará la aportación de los trabajadores al uniforme exigido por la empresa en la determinación y clase de los complementos que ésta no le facilite (zapatos, medias, etc.), siendo la limpieza y mantenimiento de las prendas del uniforme por cuenta de la empresa (se exceptúan los elementos del uniforme no característicos de la compañía). Su cuantía será de 7.- € al mes, revisándose anualmente su importe en función del IPC real estatal alcanzado el año anterior.

Artículo 26.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Cuando un trabajador de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades
- “ 15 “ “ “ : 3 “

- “ 20 “ “ “ : 4 “
- “ 25 “ “ “ : 5 “
- “ 30 “ “ “ : 6 “
- “ 35 “ “ “ : 7 “
- “ 40 “ “ “ : 8 “

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, incrementado con el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

CAPITULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27.- JORNADA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada laboral anual será de 1.800 horas, reduciéndose en los dos años siguientes a 1.792 horas. En todo caso la jornada anual se entenderá siempre de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida.

Será continuada la prestación de servicios que se realice ininterrumpidamente, excepto un descanso de 30 minutos que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada.

Será partida la prestación de servicios que se interrumpa por un descanso mínimo de una hora, que no se considerará como de trabajo. En este caso, el tramo mayor de prestación de servicios no podrá superar las seis horas.

El desayuno, comida o cena, cuando correspondan, se realizarán fuera de la jornada laboral, salvo lo previsto en este artículo para la jornada continuada.

Artículo 28.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días sin interrupción que deberá coincidir como mínimo una vez al mes con sábado y domingo.

Artículo 29.- VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a treinta días de vacaciones anuales, o a su parte proporcional si llevan menos de un año en la empresa, que se disfrutarán preferentemente entre el 1 de Marzo y el 31 de Octubre.

Dentro de la primera quincena del mes de Enero del año siguiente al que correspondan las vacaciones deberán haberse disfrutado la totalidad de éstas, perdiéndose sin compensación alguna las que en esa fecha quedaran pendientes.

La situación de incapacidad temporal no mermará el derecho a los días de vacaciones, ni será obstáculo para su disfrute en otro momento, si al comienzo del periodo previsto para su disfrute el trabajador se hallara

incurso en esa situación. Por lo tanto, si el trabajador se incapacitase temporalmente una vez comenzadas sus vacaciones no tendrá derecho a su compensación futura.

Las vacaciones quedarán establecidas en el calendario anual al que hace referencia el artículo siguiente.

Artículo 30.- CALENDARIO LABORAL

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán anualmente, antes del día 15 de Diciembre del año anterior, el calendario laboral, exponiéndolo en lugar visible del centro de trabajo para general conocimiento.

El calendario laboral dispondrá la distribución del tiempo, de forma que en el mismo quede claramente establecida la jornada anual de trabajo efectivo, el horario diario, el descanso semanal, las vacaciones, etc. Si se pactase la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, figurarán en el calendario los distintos periodos de que se componga el mismo.

Artículo 31.- FIESTAS NO RECUPERABLES

El trabajador tendrá derecho a que se le compense con otro día de descanso cuando las fiestas oficiales no recuperables coincidan con su descanso semanal. Sin embargo, cuando corresponda trabajar un día oficial de fiesta no recuperable y el trabajador se halle de baja por incapacidad temporal no se le compensará con otro de descanso.

En el supuesto de que se disfrutaran de forma continuada todas o algunas fiestas no recuperables, se podrán añadir éstas a los descansos semanales ordinarios en los que se intercalen. En todo caso los días de compensación de las fiestas no recuperables deberán haberse disfrutado antes del día 15 del mes de Enero siguiente al del año al que correspondan, en otro caso se perderán.

Para evitar que la fecha de disfrute de vacaciones afecte al número de fiestas no recuperables que corresponda disfrutar, se considerará que solo una de ellas se incluye dentro del periodo vacacional.

Artículo 32.- LICENCIAS

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración en los casos y por los días siguientes:

- 1) Por matrimonio o unión de hecho: 17 días naturales. Se concederá esta licencia solamente una vez cada cinco años. En los casos de unión de hecho se exigirá certificado acreditativo de una convivencia anterior a la fecha de disfrute de por lo menos 6 meses. Si el hecho causante se produce en vacaciones, la licencia se podrán agregar a las mismas sin mermarlas.
- 2) Por nacimiento de hijo o adopción, si no estuviera suspendido el contrato de trabajo: 6 días laborales. Si para la adopción se han utilizado fechas de vacaciones se podrán agregar a las mismas sin merma.
- 3) Por nacimiento de nieto: 1 día natural
- 4) Por fallecimiento, enfermedad o intervención quirúrgica graves:
 - de cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres: 6 días laborales.
 - de hermanos: 3 días laborales.
 - de padres políticos: 2 días laborales.
 - de resto de familiares por consanguinidad, o afinidad hasta el segundo grado, incluidos en estos los parientes del compañero de hecho: 1 día laboral.

No tendrán la consideración de graves las intervenciones quirúrgicas de cirugía menor, odontología, anginas, vegetaciones, cataratas, cesárea, dermatológicas y otras similares, salvo cuando consten complicaciones que les otorguen tal carácter.

El internamiento en Clínica u Hospital durante dos noches seguidas, excepto para cesárea, será considerado como enfermedad o intervención quirúrgica grave.

Por el mismo episodio médico o quirúrgico solo se tendrá derecho al disfrute de esta licencia, si han transcurrido seis meses desde la última ocasión. Si tras el nacimiento de hijo o enfermedad grave de pariente, ocurriese el fallecimiento de aquel por el que se hubiese obtenido la licencia, se tendrá derecho a la que corresponda cualquiera que fuese el tiempo transcurrido entre ambas.

En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona pero dentro de Catalunya se añadirá 1 día más; si al resto de España o Andorra 2 días más; si a otro lugar del extranjero 3 días más.

- 1) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto propios como del cónyuge o compañero de hecho: 1 día natural. El desplazamiento se tratará como en el apartado anterior.
- 2) Por cambio de domicilio habitual: 2 días laborales.
- 3) Por asuntos propios: 2 días laborales. En este caso no se requerirá justificación. La fijación concreta de los días de disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con una antelación mínima de 7 días.
- 4) Por lactancia de hijo menor de doce meses: Las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Corresponde a la trabajadora la elección del momento concreto en que utilice este derecho.
- 5) Por indisposición imprevisible: 12 horas anuales de dispensa del trabajo, cuando necesite recibir asistencia médica. Este supuesto, que no comprende los padecimientos psíquicos, podrá suceder inmediatamente antes de, o en el transcurso de, la jornada laboral.
- 6) Por exámenes de estudios oficiales: el tiempo indispensable para su realización.

Los días de más del desplazamiento serán naturales y se situarán al inicio y final del periodo de la licencia por mitades, de forma que si coincidiesen con el descanso semanal del trabajador o con festivo quedarán absorbidos.

El cómputo del plazo de las licencias se iniciará el día en que ocurra el hecho causante, o el siguiente si aquel hubiese sobrevenido de forma imprevista, siguiendo el resto de días sin solución de continuidad, según sean naturales o laborales.

Artículo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extras las que superen la jornada diaria de trabajo fijada en el calendario. En el supuesto que no hubiese calendario, las que superen las 8 horas diarias de trabajo efectivo. Se exceptúa de esta consideración las empleadas en recuperar horas debidas por el trabajador.

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente. En tal caso la compensación se pactará antes de realizarse las horas.

Su número no podrá ser superior a 80 al año por cada trabajador cuando se retribuyan económicamente.

El valor de la hora extraordinaria será el de la ordinaria, y en cada caso se negociará su compensación por retribución económica o por descanso. En caso de desacuerdo se compensará por descanso.

Artículo 34.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR

Los trabajadores podrán disfrutar de la reducción proporcional de jornada de trabajo y salario previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en caso de guarda legal de menor de ocho años.

CAPITULO VII

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Artículo 35.- SALUD MEDIOAMBIENTAL

A fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores la empresa se compromete a:

- Implantar medidas de evaluación, control y prevención de los riesgos que afecten al medioambiente de trabajo.
- Fomentar la sensibilidad y conciencia de los órganos de dirección de la empresa y de los trabajadores respecto a la problemática medioambiental.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de prevención del tabaquismo, tanto a los trabajadores como a los clientes del Hotel
- Integrar el Plan de Gestión de Residuos dentro de la política de calidad de la empresa

A tal fin los Delegados de Prevención designados por la representación legal de los trabajadores ejercerán un seguimiento de la actuación empresarial, vigilando el cumplimiento de la normativa medioambiental, promoverán iniciativas respecto a concretas medidas de actuación, y colaborarán con la empresa en la formación y sensibilización de los trabajadores sobre temas que afecten a la salud y bienestar en el trabajo.

Artículo 36.- BOTIQUIN

La empresa habilitará un local debidamente equipado para botiquín y enfermería de primeros auxilios. Dispondrá de material sanitario y fármacos básicos para atenciones de urgencia.

Artículo 37.- SALA DE DESCANSO

A disposición de los trabajadores habrá una sala de descanso equipada con ordenadores, Internet, biblioteca y juegos de mesa.

Artículo 38.- SEGURO DE ACCIDENTES

El seguro de accidentes previsto en el artículo 46 del Convenio de Hostelería de Catalunya, cubrirá también el riesgo de muerte por infarto cerebral o de miocardio sobrevenido en el trabajo.

Artículo 39.- PREMIO MATERNIDAD / PATERNIDAD

Por nacimiento de hijo la empresa gratificará con un mes del salario base que correspondiera al trabajador. En caso de que tanto la madre como el padre fueran trabajadores de la empresa, ambos tendrán derecho a su retribución.

Artículo 40.- AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS

En caso de nacimiento de hijo disminuido, físico, psíquico o sensorial, reconocido oficialmente con una discapacidad grave (grado 4) igual o superior al 60% de conformidad con los baremos y escalas establecidos en el R.D. 1971/1999 de 23 de Diciembre, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 9.000 € sin que afecte a la cantidad el hecho de que ambos padres trabajen en la empresa.

Artículo 41.- AYUDA EN CASO DE ESPECIAL NECESIDAD

1) En situaciones de necesidad concretas y excepcionales los trabajadores afectados podrán solicitar ayudas a la empresa que serán supervisadas por la Comisión Paritaria, siendo graciable su concesión.

Para este fin, será obligatorio acreditar todos los extremos concurrentes que a juicio de la Comisión Paritaria sean precisos para comprobar la situación de necesidad.

Las ayudas se concederán con las condiciones de devolución y garantías que en cada caso se exijan, vistas las circunstancias, pudiendo requerirse el afianzamiento de toda o parte de la deuda por otros trabajadores que voluntariamente se presten a ello en la forma que se disponga.

Las ayudas concedidas se fijaran por escrito, dejando constancia en el mismo de todos los extremos a que se hace referencia en este artículo. El documento deberá llevar la firma del representante de la empresa, del trabajador al que se concede la ayuda, de los fiadores y del Comité de Empresa.

2) Como caso especialmente cualificado de necesidad se considerará la situación de las trabajadoras víctimas de violencia doméstica o de género. En estos supuestos se aplicarán en lo posible las medidas de adaptación de jornada y tiempo de trabajo previstos en el artículo 12 de este Convenio Colectivo, garantizándose la confidencialidad que proteja la intimidad de las personas.

CAPITULO VIII

PLAN DE PENSIONES

Artículo 42.- REGULACIÓN

La empresa mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, manteniendo un Plan de Pensiones del sistema de ocupación, que proteja a todo el personal que tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

El reglamento del Plan de Pensiones regulará los derechos y obligaciones del promotor, participes y

beneficiarios.

La aportación del promotor a partir del 1 de Enero de 2006 supondrá 1,40 % del salario base anual.

ANEXO

SALARIO BASE AÑO 2006

Grupo	Nivel	Importe en €
1	A	1.711,60
1	B	1.582,00
1	C	1.490,60
2	A	1.427,30
2	B	1.335,90
2	C	1.279,60
3	A	1.209,30
3	B	1.181,20
3	C	1.153,10
4		1.132,00