



RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08010141011998)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de febrer de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL, per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08010141011998) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MAJESTIC HOTEL SPA, SL, PER ALS ANYS 2018-2019

Capítol I Clàusules generals

Article 1. *Determinació de les parts*

El present Conveni col·lectiu de treball és l'expressió de l'acord lliurement assolit entre l'empresari i els treballadors de l'empresa Majestic Hotel Spa, SL a través de la negociació que han dut a terme els representants de la direcció y el Comitè d'Empresa, en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

Article 2. *Àmbit territorial, personal y funcional*

Aquest Conveni col·lectiu afecta a tots els treballadors que presten els seus serveis a l'empresa Majestic Hotel Spa, SL. Queden expressament exceptuats els treballadors amb relació laboral especial d'alta direcció esmentats a l'article 2.1 a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. *Àmbit temporal*

Les condicions pactades en aquest Conveni tindran efecte a partir del dia 1 de gener de 2018 i es mantindran en vigor fins al 31 de desembre del 2019, a excepció d'aquelles clàusules per a les que expressament es pacti una durada diferent. En conseqüència, a partir de la seva entrada en vigor, les normes contingudes en anteriors convenis col·lectius quedaran automàticament derogades.

Article 4. *Integració normativa*

Sense perjudici del que disposa l'article 84 de l'Estatut dels treballadors respecte a la concurrència de convenis, les matèries regulades al present Conveni col·lectiu de treball seran

d'aplicació preferent respecte a qualsevol altra norma pactada amb independència de quin sigui el seu àmbit territorial, funcional o personal. Per tant, en tant en quant no siguin contradictòries amb el que es disposa en el mateix, es declaren expressament en vigor:

- Del V Acord laboral d'àmbit estatal pel sector d'hoteleria de 25 de març de 2015, codi de Conveni 99010365011900:

Tots els seus capítols.

- Del Conveni col·lectiu d'hoteleria de Catalunya de 23 de febrer de 2018, codi de Conveni 79000275011992:

Cap. 6: Ingressos, període de prova, cessaments: Tot
Cap. 7: Contractació: Tot
Cap. 10: Previsió social: Només art. 46 "Assegurança d'accidents"
Cap. 11: Seguretat i higiene: Tot
Cap. 12: Drets sindicals: Tot
Cap. 14: Normalització lingüística: Tot

Article 5. *Forma i condicions de denúncia del Conveni*

Des de 3 mesos abans i fins la data del seu venciment, el present Conveni podrà ésser denunciat per qualsevol de les parts mitjançant un escrit dirigit a l'altra, alhora que es proposarà, en el seu cas, les matèries que seran objecte de nova negociació.

En el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit s'iniciaran les reunions de la Comissió Negociadora del nou Conveni.

De no efectuar-se la denúncia o durant la negociació d'un nou Conveni, les clàusules normatives del que resulti vençut es prorrogaran tàcita i automàticament durant 1 any. Transcorregut aquest període sense que s'hagi arribat a l'acord sobre un nou Conveni, aquell perdrà la seva vigència i s'aplicarà el Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de Catalunya.

Article 6. *Comissió Paritària*

Estarà composta per 6 membres, 3 per part de la direcció i altres 3 per part del Comitè d'Empresa. El seu mandat coincidirà amb el de la vigència d'aquest Conveni i es mantindrà en tant no es substitueixi per un altre.

Es reunirà com a mínim una vegada per semestre i la seva comesa serà:

1. Entendre dels assumptes derivats de la interpretació d'aquest Conveni i de l'aplicació de les normes legals de caràcter laboral a fi d'arribar a un acord, proposant a les parts negociadores la solució arbitral en cas de discrepància que impedeixi la resolució pactada.
2. Estudiar els canvis a introduir en pròxims Convenis per millorar el contingut de l'actual, o proposar a la Comissió Negociadora les clàusules que estimi hagin de ser aprovades, anul·lades o modificades del Conveni sense esperar la data del seu venciment.
3. Negociar l'actualització dels grups professionals i la pertinença dels treballadors en aquells.

Els acords es produiran per majoria simple de vots de cadascuna de les parts.

Article 7. *Consell Social*

És l'organisme d'assessorament de la direcció general de l'empresa en matèria d'assumptes socials.

Serà presidit pel director general i format per 4 membres a més d'aquell, 2 escollits pel Comitè

d'Empresa i 2 per la direcció.

En el seu si es debatran tots els assumptes que llur components considerin d'interès en matèria social, funcionament i operativa dels departaments de l'empresa i la seva organització.

Es reunirà com a mínim una vegada cada semestre i sempre que ho decideixi el director general.

Article 8. *Procediments per a resoldre les discrepàncies*

Els desacords i discrepàncies que es produeixin en la interpretació o aplicació d'una norma laboral es dilucidaran per mitjà de negociació en el si de la Comissió Paritària.

De no arribar a un consens, la Comissió Paritària i les parts negociadores d'aquest Conveni, acceptaran la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya com a òrgan o institució pública, com a mitjà per a aconseguir una solució als desacords o discrepàncies plantejades.

De no ser possible tampoc la solució a través de la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya, quedarà oberta la via judicial.

S'acorda que la Comissió Paritària realitzarà la seva primera reunió als 3 mesos de la data de la publicació del Conveni i estudiarà les qüestions plantejades dins del termini de 2 mesos des de que se li sotmetin a interpretació.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ a l'establiment d'un període de consultes.

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

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

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

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

Article 9. *Indivisibilitat del Conveni*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament. Si per sentència judicial o resolució de l'Autoritat Laboral fermes, es declarés la nul·litat d'una o més clàusules, les parts negociadores resoldran el que sigui més procedent sobre la matèria o matèries regulades a les clàusules anul·lades. Si en el termini de 6 mesos des de la declaració de nul·litat no s'arribés a un acord sobre la seva regulació, el present Conveni col·lectiu quedarà automàticament extingit i s'iniciaran les negociacions per acordar un altre que el substitueixi, aplicant-se en aquest cas el que es preveu en el paràgraf tercer de l'article 5.

Article 10. *Condicions més beneficioses*

Totes les condicions pactades en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els drets individuals atorgats amb anterioritat per acords col·lectius o atorgats individualment per contracte de treball, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Així mateix qualsevol millora introduïda posteriorment per norma legal o convencional que sigui d'obligada aplicació, haurà d'incorporar-se immediatament al contracte de treball.

Article 11. *Absorció i compensació*

Les condicions establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i còmput anual, podran ser absorbides o compensades, en tot o en part, per les ja existents al moment de la seva entrada en vigor, en tant en conjunt siguin superiors i homogènies amb elles, qualsevol que sigui l'origen o fonament legal de les mateixes.

Capítol II Fonaments de política social

Article 12. *Integració dels principis de política social*

Els principis de política social inspiren l'articulat del present Conveni col·lectiu i tracten de crear una cultura de treball en l'empresa en la qual estiguin presents i es respectin tant els imperatius dominants de la seva realitat econòmica (obtenció de beneficis, poder empresarial d'organització i direcció, productivitat i eficàcia), com les exigències referents a la seva funció social (creació d'ocupació, promoció de valors jurídics i ètics, benestar i seguretat en el treball) d'acord amb la definició d'empresa com un ens moral format per persones integrades en una causa comuna per a la consecució de beneficis mutus.

És coresponsabilitat de l'empresari, a través dels òrgans de direcció de la companyia, i dels representants dels treballadors, actuar d'acord amb els principis de política social que aquí s'assenyalen, difondre'ls en el col·lectiu laboral i vetllar per a la seva integració real en la vida de l'empresa.

Article 13. *Principi d'igualtat*

Es respectarà el principi d'igualtat de drets i oportunitats en el treball amb caràcter general, no admetent-se discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça, llengua, procedència, discapacitat, orientació sexual, ideologia, pertinença a confessions religioses, partits polítics, sindicats o en general a qualsevol associació, col·legi o entitat.

La igualtat de drets i oportunitats es referirà a la contractació laboral, promoció professional, tracte, formació, estabilitat en l'ocupació, funcions i salari, admetent-se tan sols les diferències individuals justificades per la categoria laboral ostentada i el mèrit professional reconegut.

En particular el sistema de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació seguirà proves i criteris objectius en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils exigits no influeixin les circumstàncies citades anteriorment.

Article 14. *Principi de solidaritat*

S'estimularan les mesures que comportin una atenció singularitzada cap als treballadors que es trobin en alguna situació personal que necessiti d'especial ajuda.

D'aquesta manera s'afavoriran, si fossin factibles operativament, les mesures que possibilitin la integració i convivència familiar dels treballadors, mitjançant fórmules d'adaptació de la jornada i el temps de treball.

Respecte a situacions prèvies a la maternitat o relatives a cura de nens o familiars desvalguts per part dels treballadors, es procurarà atendre en tant que sigui possible les necessitats que tals situacions provoquin.

Especial importància representarà per a l'empresa l'escrupolosa observança de la quota de reserva de treballadors discapacitats, o, en defecte d'això, de les mesures alternatives permeses per la llei, quan aquella no sigui possible total o parcialment.

Article 15. *Principi de convivència*

Es cuidarà especialment del respecte i bon tracte en les relacions de treball, no permetent-se comportaments ofensius de tipus algun.

Queda proscrit l'assetjament sexual i moral en el treball. Qualsevol treballador que cregui ésser objecte d'actuacions d'aquest tipus ho denunciarà immediatament, havent d'actuar l'empresa amb tota celeritat.

Els treballadors discapacitats, emigrants o que pertanyin a alguna minoria ètnica, social o religiosa seran objecte d'especial comprensió, per part dels seus companys i dels comandaments de l'empresa, quant a les dificultats d'expressió o relació que mostressin.

Article 16. *Fonament econòmic de l'empresa*

Tots els principis i drets socials contemplats en aquest Conveni col·lectiu tenen com a pressupost l'essencial naturalesa mercantil de l'empresa que els serveix de suport. És per això pel que tant l'empresari com els treballadors es comprometen a dirigir la seva actuació professional amb la major eficàcia cap a la consecució òptima de la fi econòmica, situant amb això a l'empresa en les millors condicions de competitivitat i eficàcia per garantir el manteniment dels llocs de treball i el benefici empresarial.

El poder de la direcció empresarial, dins dels paràmetres legalment establerts, és una potestat jurídica que s'estén a la fixació d'objectius, l'organització dels mitjans materials i humans disponibles i a les decisions concordes amb la finalitat econòmica a la qual serveixen. En aquest sentit els treballadors reconeixen no solament trobar-se obligats a assumir les disposicions i directrius que emanin dels seus superiors, sinó també es comprometen a contribuir amb les seves iniciatives i observacions a millorar els mètodes i procediments que es trobin instituïts.

Capítol III **Contractació**

Article 17. *Contractació a temps parcial*

Els treballadors/es que prestin serveis en l'empresa mitjançant un contracte de treball a temps parcial tindran preferentment la possibilitat de passar a ser contractats a temps complet abans que l'empresa recorri a la realització de noves contractacions.

Els treballadors contractats a temps parcial interessats a obtenir un contracte a temps complet hauran de complir les condicions i requisits descrits en el perfil del lloc de treball vacant.

Article 18. *Contractació de treballadors amb discapacitat*

Sempre que les condicions de treball ho permetin, donades les característiques de l'empresa, s'estarà al que es disposa al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (BOE de 3 de desembre) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel que es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat (BOE de 20 d'abril), l'Ordre del MITAS del 24 de juliol de 2000

(BOE de 2 d'agost) i el Reial decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de febrer) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Article 19. *Contracte de relleu i jubilació parcial*

Quan un treballador/a, que reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en, com a màxim, 5 anys a l'exigida, vulgui jubilar-se a temps parcial i concertar amb l'empresa una reducció de la seva jornada, pel màxim permès per la llei, mitjançant la celebració del contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, l'empresa estudiarà la reducció de la seva jornada mitjançant la celebració del contracte a temps parcial, i simultàniament haurà de celebrar un contracte de relleu amb un treballador/a en situació de desocupació o que tingués concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a fet que es jubila parcialment. En el contracte de relleu la prestació de serveis podrà ser del 50% en els 3 primers anys dels 5 exigits, i del 75% en els 2 últims anys exigits. La jornada a través del contracte a temps parcial podrà efectuar-se en jornades completes i en dies continus.

Capítol IV Condicions econòmiques

Article 20. *Salari base*

Es salari base el que s'estableix en aquest Conveni per unitat de temps pel puntual compliment per part del treballador de la seva jornada ordinària de treball, sense concórrer cap causa que agreugi les condicions de prestació dels seus serveis per a la seva determinació.

El salari base es referirà al període d'1 mes, i es rebrà puntualment l'últim dia del mateix, si fos laborable, o si no ho fos, l'immediat anterior.

L'import del salari base per a l'any 2018 i 2019 serà el senyalat en les taules annexes a aquest Conveni per enguany i l'any que ve. Els treballadors que a la data d'entrada en vigor del mateix tinguessin un salari base superior a aquest mantindran el mateix, incrementat en un 1% el 2018 i un 1% el 2019. En funció de l'evolució de la situació econòmica i de la competitivitat s'estudiarà en el futur la forma d'unificar els actuals salaris base en relació a la categoria professional. El salari base té caràcter inabsorbible.

El salari base superior a l'establert en el Conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya en les categories de cambres de pisos i mossos d'habitacions, integrada en la seva quantia, fins a la seva total compensació, el complement previst per a aquestes categories per l'esmentat Conveni. En cas contrari percebran un import addicional de 38,79 EUR/mensuals

Article 21. *Complement individual*

És complement individual la diferència existent entre el salari real, efectivament percebut per cada treballador, i el salari base més la resta de complements retributius, que li corresponguin de conformitat amb l'establert en aquest Conveni. És salari per unitat de temps pel puntual compliment per part del treballador de la seva jornada ordinària de treball, sense que concorri una altra causa que agreugi les condicions de prestació dels seus serveis.

Tindrà la consideració de millora voluntària, podent, per tant, ser absorbit o compensat amb qualsevol increment que els treballadors poguessin obtenir en el futur per via legal o paccionada.

Article 22. *Complement per hores extres*

Són hores extres les convingudes com a tal, per escrit, entre l'adreça i els treballadors per realitzar serveis específics que incrementin la jornada ordinària diària, setmanal o mensual dels treballadors i l'objecte dels quals haurà de ser identificat individualment en l'escrit en el qual

s'acordin.

L'escrit en què es reconeixin determinarà si les hores extres:

1. Seran compensades per períodes de descans en una altra data, incrementats amb un 20% del temps emprat a fer-les, que disminuirà en tot cas la resta pendent de la jornada de treball anual o,
2. Tindran una retribució específica, consistent en un complement d'igual percentatge sobre el salari-hora ordinari. La base de càlcul s'efectuarà d'acord amb la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari brut anual (sense salari en espècie, ni pla de pensions)}}{\text{Jornada anual (art 32 del present Conveni col·lectiu d'empresa)}}$$

En el còmput del temps realitzat es consideraran les fraccions superiors a 15 minuts de treball efectiu.

Article 23. *Complement per nocturnitat*

El període de temps treballat entre les 10.00 hores de la nit i les 06.00 hores del matí tindrà una retribució específica, consistent en un complement del 25% sobre el salari-hora ordinari. La base de càlcul es farà d'acord amb la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari brut anual (sense salari en espècie, ni pla de pensions)}}{\text{Jornada anual (art 32 del present Conveni col·lectiu d'empresa)}}$$

En el còmput del temps realitzat es consideraran les fraccions superiors a 15 minuts de treball efectiu.

Article 24. *Complement per festivitats*

El temps treballat entre les 00.00 i les 24.00 hores de diumenge o dia festiu no recuperable se retribuirà amb un complement del 11% sobre el salari-hora ordinari. La base de càlcul es farà d'acord amb la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari brut anual (sense salari en espècie, ni pla de pensions)}}{\text{Jornada anual (art 32 del present Conveni col·lectiu d'empresa)}}$$

Aquest complement integra i absorbeix la compensació econòmica establerta en el Conveni de hostaleria de Catalunya per treballar en les festes no recuperables.

Article 25. *Complement especial*

En el supòsit que l'empresa hagués de compensar prestacions especials dels treballadors que comportin per a aquests condicions que superin les ordinàriament exigibles per aquest Conveni col·lectiu o que en tot cas suposin una col·laboració amb més greuge del que és habitual, pactarà per escrit la forma de la mateixa, que podrà ser:

1. Mitjançant descans addicional en determinades dates, que disminuirà en tot cas la resta pendent de la jornada de treball anual o,
2. Mitjançant retribució econòmica, l'import de la qual, durada i demés condicions hauran de constar per escrit.

Article 26. *Complement en supòsit d'incapacitat temporal*

En situació d'incapacitat temporal els treballadors tindran dret a un complement a càrrec de l'empresa fins arribar a les quantitats següents:

1. En accident de treball o hospitalització per contingències comuns:

- Durant tota la baixa: el 100% del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementat amb l'import mitjà diari dels complements de nocturnitat i festivitat dels 3 últims mesos, a percebre des del primer dia.

2. En accident o malaltia comú:

- Del 1 al 15 dia de baixa: les establertes per la llei.
- Del 16 al 30 dia de baixa: el 80% del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementat amb l'import mitjà diari de nocturnitat i festivitat de la mateixa manera que al número anterior.
- Del 31 al 365 dia de baixa: el 100% del salari base, més complement individual en el seu cas, incrementats amb l'import mitjà diari de nocturnitat i festivitat de la mateixa manera que al número anterior.

Article 27. *Complement de transport i vestuari*

1. L'empresa pagarà el complement de transport únicament als treballadors que a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu ho vinguessin percebent i en la mateixa quantia.

2. Formen part de l'uniforme, subministrat per l'empresa, les peces de roba exteriors o "a la vista", com vestits, jaquetes, pantalons, faldilles, abrics i bates, així com les camises i bruses blanques dels departaments en els que sigui obligatori el seu ús. En quant als complements no aportats per l'empresa (sabates, mitges, etc.), aquesta podrà excloure l'ús d'aquells que no s'ajustin a l'estètica de les peces de l'uniforme.

El complement de vestuari compensarà l'aportació dels treballadors a la uniformitat per les peces no subministrades per l'empresa i la neteja de les mateixes i de les camises i bruses que utilitzen. La seva quantia serà de 10,00 EUR al mes, revisant-se anualment el seu import en funció de l'IPC real estatal arribat a l'any anterior.

Article 28. *Salari en situació de permisos retribuïts, descans setmanal, llicències, vacances o altres suposats*

En totes les situacions en que s'hagin de pagar salaris, sense que hagi obligació de treballar (excepte en situació d'incapacitat temporal) es retribuirà amb el salari ordinari a temps, és a dir, prenent com a base el salari brut mensual ordinari, sense computar-se els complements de nocturnitat, festivitat, hores extres o qualsevol altre que suposi una contraprestació per part del treballador que agreugi les condicions de prestació del servei, com treballar en festius, de nit, o amb major onerositat, penositat, responsabilitat, etc.

Article 29. *Salari en espècie*

Els treballadors, quan es trobin realitzant el descans previst a l'article 33 d'aquest Conveni, segons sigui la jornada continuada o partida, tindran el dret de rebre amb càrrec a l'empresa, la manutenció corresponent al dinar o sopar. Així mateix, tindran dret a l'esmorzar immediatament abans de començar la seva jornada de treball, o immediatament després de finalitzada aquesta.

El treballador que no fes ús d'aquest dret no serà compensat econòmicament.

A efectes de la seva cotització a la Seguretat Social es computarà amb el valor que en cada moment li assigni a la manutenció el Conveni d'hostaleria de Catalunya.

Article 30. *Pagues extres*

L'empresa abonarà als treballadors 2 pagues extra a l'any, a l'estiu i Nadal, que seran satisfetes abans del 15 de juliol i 15 de desembre respectivament.

La quantia de cadascuna d'aquestes pagues extres serà igual al salari base corresponent a 1 mensualitat ordinària.

Durant el primer any d'estança a l'empresa les pagues extres es percebran a prorrata del temps treballat respecte a 1 anualitat sencera.

Les situacions d'incapacitat temporal que s'hagin produït durant l'any, no tindran efectes en la quantia de les mateixes.

Article 31. *Premi de vinculació*

1. Quan un treballador de 45 o més anys cesi a l'empresa per qualsevol causa, excepció feta de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà juntament amb la liquidació i en funció dels anys que hagi romàs en aquella, una compensació econòmica consistent a:

Anys de servei a l'empresa	Mensualitats
Als 10	2
Als 15	3
Als 20	4
Als 25	5
Als 30	6
Als 35	7
Als 40	8

El càlcul de la referida compensació, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en les taules salarials del moment corresponent al cessament, incrementat amb el prorrateig de les pagues extraordinàries.

Quan un treballador mori en situació d'actiu en l'empresa, aquest premi correspondrà als seus hereus.

2. Si un treballador menor de 45 anys morís amb una antiguitat mínima en l'empresa de 10 anys, percebran els seus hereus igual compensació econòmica que la prevista en el nombre anterior en funció de l'escala d'anys de prestació de serveis.

Capítol V **Temps de treball**

Article 32. *Jornada*

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu la jornada laboral anual serà de 1.791 hores. En tot cas la jornada anual s'entendrà sempre de treball efectiu.

La jornada laboral diària podrà ser continuada o partida. Serà continuada la prestació de serveis que es realitzi ininterrompudament, excepte un descans de 30 minuts que es computarà amb caràcter general com a temps de treball efectiu dins de la jornada. En aquest supòsit el treballador no podrà abandonar el centre de treball.

Serà partida la prestació de serveis que s'interrompi per un descans mínim d'1 hora, que no es considerarà com de treball. En cap cas el tram major de prestació de serveis podrà superar les 6 hores.

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la Llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

Article 33. *Descans setmanal*

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de 2 dies sense interrupció que haurà de coincidir com a mínim una vegada al mes amb dissabte i diumenge, sense perjudici del previst en l'article anterior respecte a la distribució irregular de jornada. No obstant l'anterior, no s'efectuaran canvis en la distribució irregular de jornada que afectin el descans setmanal en dissabte i diumenge quan el treballador ho gaudeixi una sola vegada al mes.

Article 34. *Vacances*

Els treballadors tindran dret a 30 dies naturals de vacances anuals, o a la seva part proporcional si porten menys d'1 any en l'empresa, que es fixarà de comú acord entre empresari i treballador.

Dins de la primera quinzena del mes de gener de l'any següent al qual corresponguin les vacances hauran d'haver-se gaudit la totalitat d'aquestes, perdent-se sense compensació alguna les que en aquesta data quedessin pendents.

En tot cas es complirà l'ordenat en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 35. *Calendari laboral*

L'empresa i els representants legals dels treballadors elaboraran anualment, abans del dia 15 de desembre de l'any anterior, el calendari laboral, exposant-ho en lloc visible del centre de treball per a general coneixement.

El calendari laboral disposarà la distribució del temps, de manera que en el mateix quedi clarament establerta la jornada anual de treball efectiu, l'horari diari, el descans setmanal, les festes no recuperables, les vacances, etc. No obstant l'anterior, es respectarà sempre el previst en l'article 32 d'aquest Conveni col·lectiu respecte a la distribució irregular de la jornada de treball.

Article 36. *Festes no recuperables*

El treballador tindrà dret a descansar les festes oficials no recuperables, o els dies que en igual nombre gaudeixi en la seva compensació quan hagi de treballar-les. En tal cas tindrà dret a percebre el complement per festivitat previst en l'article 24 d'aquest Conveni col·lectiu. No obstant això, quan li correspongui treballar 1 dia oficial de festa no recuperable i es trobi de baixa per incapacitat temporal no es compensarà amb un altre de descans.

En tot cas els dies de compensació de les festes no recuperables hauran d'haver-se gaudit abans del dia 15 del mes de gener següent al de l'any al qual corresponguin, en un altre cas es perdran.

Article 37. *Dies d'assumptes propis*

El treballador tindrà dret a gaudir de 2 dies de descans retribuït sense que es requereixi justificació, però haurà de comunicar per escrit la seva decisió amb una antelació mínima de 7 dies. Solament podrà gaudir d'aquest descans una persona per dia i secció o departament. Aquests dies de descans disminuiran les hores de jornada anual de treball efectiu establertes en l'article 32 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 38. *Llicències*

Els treballadors, previ avís i posterior justificació, podran faltar al treball amb dret a remuneració en els casos que es detallen. El dia de començament de les llicències coincidirà amb el del fet causant o, en tot cas, el següent, continuant la resta de dies sense solució de continuïtat a excepció del detallat a l'apartat 4 d'aquest article. Si hagués d'absentar-se del treball sense finalitzar la jornada per causa d'un succés que atorgui dret a llicència, recuperarà en una altra data les hores pendents que deixés de realitzar.

1. Per matrimoni o unió de fet: 20 dies naturals. En els casos d'unió de fet s'exigirà certificat

acreditatiu d'una convivència anterior a la data de gaudi d'almenys 6 mesos. Si el fet causant es produeix en vacances, la llicència es podrà agregar a les mateixes prorrogant els dies del seu gaudi.

2. Per naixement de fill o adopció: 6 dies naturals, podent-se gaudir a continuació d'alguns dels dies de vacances.

3. Per naixement de nét: 1 dia natural

4. Per defunció, malaltia o intervenció quirúrgica greus (en els supòsits d'accident o hospitalització s'estarà al que estableix l'Estatut dels treballadors) els treballadors/es podran gaudir el permís corresponent de forma contínua o discontinua previ avís a l'empresa fins que es doni la situació d'alta mèdica.

- Del marit o dona, parella de fet, fills o pares propis: 6 dies naturals.
- De germans: 3 dies naturals.
- De pares polítics, germans polítics i fills polítics: 2 dies.
- De la resta de familiars per consanguinitat, o afinitat fins al segon grau, inclosos en aquests els consanguinis del company de fet: 2 dies.
- La gravetat de la malaltia o intervenció quirúrgica haurà de constar en, o deduir-se per, algun dels mitjans de prova admesos en dret. No obstant l'anterior l'internament en clínica o hospital durant 2 nits seguides, serà considerat com a malaltia o intervenció quirúrgica greu.

Solament es tindrà dret a gaudir de la millora dels permisos anteriorment citats si han transcorregut 6 mesos des de l'última ocasió en què es van gaudir, quan es donin pel mateix episodi mèdic o quirúrgic (identificat pel manteniment del diagnòstic mèdic), sense perjudici que aquesta restricció únicament s'apliqui per a l'increment establert en aquest Conveni i no per als permisos que s'estableixen en l'Estatut dels treballadors.

Si després del naixement de fill o malaltia greu de parent, ocorregués la defunció d'aquell pel qual s'hagués obtingut la llicència, es tindrà dret a la qual correspongui, qualsevol que fos el temps transcorregut entre ambdues.

En cas d'intervenció quirúrgica ambulatoria de familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat que precisi repòs domiciliari per prescripció facultativa, es tindrà dret a 3 dies naturals.

En cas de desplaçament fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya s'afegirà 1 dia més; a la resta d'Espanya o Andorra 2 dies més; a un altre lloc de l'estranger 3 dies més. Els dies de més del desplaçament seran naturals i se situaran a l'inici i final del període de la llicència per meitats, de manera que si coincidissin amb el descans setmanal del treballador o amb festiu quedaran absorbits.

5. Per matrimoni de pares, fills o germans, tant propis com del cònjuge o company de fet: 1 dia natural. El desplaçament es tractarà com a l'apartat anterior.

6. Per canvi de domicili habitual: 1 dia laborable. 2 dies laborables quan hagin transcorregut més de 2 anys des de l'anterior canvi de domicili.

7. Per lactància de fill menor de 16 mesos el treballador/a tindrà dret al descans previst en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors. Correspon al treballador/a l'elecció del moment concret que utilitzi aquest dret dins de la seva jornada i torn ordinari. Si la mare decideix acumular les hores de lactància dels 16 mesos, gaudirà de 15 dies de permís que computaran com a dies de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots 2 siguin treballadors de l'empresa.

8. Per indisposició imprevisible: 12 hores anuals de dispensa del treball, quan necessiti rebre assistència mèdica.

9. Per exàmens d'estudis oficials: el temps indispensable per a la seva realització.

10. Per la resta de supòsits contemplats en l'Estatut dels treballadors no previstos en els nombres anteriors: el temps ressenyat en aquesta norma.

Els permisos que es contemplen en aquest article, en alguns casos es refereixen a dies naturals, al millorar els permisos que contempla l'article 37 de l'Estatut dels treballadors en dies laborables.

Si existís algun permís no contemplat en aquest Conveni, s'estarà a allò disposat en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Article 39. *Conciliació de la vida personal i laboral*

A l'efecte d'establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada al fet que es refereix l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció donada pel següent apartat 37.6 a l'elecció del treballador "dins de la seva jornada ordinària", s'entendrà per "jornada ordinària" la que realitzés el treballador amb anterioritat a la reducció que pretengui. En conseqüència la disminució de la seva jornada s'efectuarà reduint les hores de treball en l'horari i torn en què treballés anteriorment.

Si un treballador realitzés la prestació de serveis en més d'un torn, podrà reduir la seva jornada en un o més d'ells fins a esgotar el temps de prestació de servei en el mateix. En aquest cas no podrà acumular més hores en el torn o torns en què romangués treballant.

Capítol VI **Seguretat, salut i benestar social**

Article 40. *Salut mediambiental*

A fi de garantir la salut i benestar dels treballadors l'empresa es compromet a:

- Implantar mesures d'avaluació, control i prevenció dels riscos que afectin el medi ambient de treball.
- Fomentar la sensibilitat i consciència dels òrgans d'adreça de l'empresa i dels treballadors respecte a la problemàtica mediambiental.
- Complir i fer complir les normes de prevenció del tabaquisme, tant als treballadors com als clients de l'hotel.
- Integrar el Pla de Gestió de Residus dins de la política de qualitat de l'empresa.

A tal fi els delegats de prevenció designats per la representació legal dels treballadors exerciran un seguiment de l'actuació empresarial, vigilant el compliment de la normativa mediambiental, promouran iniciatives respecte a concretes mesures d'actuació, i col·laboraran amb l'empresa en la formació i sensibilització dels treballadors sobre temes que afectin la salut i benestar en el treball.

Article 41. *Infermeria i farmaciola*

L'empresa habilitarà un local degudament equipat per a farmaciola i infermeria de primers auxilis. Disposarà de material sanitari i fàrmacs bàsics per a atencions d'urgència.

Article 42. *Sala de descans*

A la disposició dels treballadors hi haurà una sala de descans equipada amb ordinadors, Internet, biblioteca i jocs de taula.

Article 43. *Assegurança d'accidents*

L'assegurança d'accidents prevista en l'article 46 del Conveni d'hostaleria de Catalunya, cobrirà també el risc de mort per infart cerebral o de miocardi sobrevingut en el treball.

Capítol VII Altres millores socials

Article 44. *Pla de Formació*

La formació professional de qualitat és una eina essencial per al desenvolupament personal i professional dels empleats en l'empresa; i a més és necessària per mantenir els estàndards de qualitat en un mercat tan competitiu i exigent com l'actual.

Es per aquesta raó, que l'empresa, com part de les seves facultats d'organitzar i dirigir el treball, elaborarà un pla de formació anual adequat a les necessitats de l'hotel.

Una vegada elaborat el Pla, l'hi lliurarà a la representació legal dels treballadors, perquè aquesta pugui fer els suggeriments que estimi oportunes. L'empresa les avaluarà i efectuarà aquelles modificacions que estimi necessàries.

Article 45. *Excedència voluntària per formació*

En cas d'excedència voluntària per cursar estudis reglats relacionats amb el sector de l'hostaleria o relacionats directament amb el lloc ocupat pel treballador, que redundi en una millora de la qualitat de la prestació dels seus serveis, a la finalització del període corresponent, l'empresa reincorporarà al treballador al seu anterior lloc de treball. Aquesta excedència solament podrà utilitzar-se en vegades successives si han transcorregut més de 5 anys de la gaudida anteriorment.

Article 46. *Excedència voluntària per malaltia de familiars*

El treballador que tingui al seu càrrec un familiar de primer grau que per malaltia o hospitalització precisi d'atenció continuada, tindrà dret a una excedència en el treball d'1 a 3 mesos. Si la causa desaparegués abans de la finalització del període triat podrà reincorporar-se al seu lloc de treball anunciant-ho a l'empresa amb 3 dies d'antelació. Aquesta excedència solament podrà utilitzar-se en vegades successives si han transcorregut més de 5 anys de la gaudida anteriorment.

Article 47. *Premi maternitat / paternitat*

Per naixement de fill l'empresa gratificarà amb 1 mes del salari basi que correspongués al treballador. En cas que tant la mare com el pare anessin treballadors de l'empresa, tots dos tindran dret a la seva retribució.

Article 48. *Ajuda per fills disminuïts*

En cas de naixement de fill disminuït, físic, psíquic o sensorial, reconegut oficialment amb una discapacitat greu (grau 4) igual o superior al 60% de conformitat amb els barems i escales establerts en el RD 1971/1999 de 23 de desembre, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de 9.000 EUR. No afectarà a aquesta quantitat el fet que tots dos pares treballin en l'empresa. La sol·licitud haurà de realitzar-se dins del termini de l'any des del naixement.

Article 49. *Ajuda en cas d'especial necessitat*

1. En situacions de necessitat concretes i excepcionals els treballadors afectats podran sol·licitar ajudes a l'empresa que seran supervisades per la Comissió Paritària, sent gracieble la seva concessió.

Per aquesta finalitat, serà obligatori acreditar tots els extrems concurrents que a judici de la Comissió Paritària siguin precisos per comprovar la situació de necessitat.

Les ajudes es concediran amb les condicions de devolució i garanties que en cada cas s'exigeixin, vistes les circumstàncies, podent requerir-se el finançament de tota o part del deute per altres treballadors que voluntàriament es prestin a això en la forma que es disposi.

Les ajudes concedides es fixaran per escrit, deixant constància en el mateix de tots els extrems al fet que es fa referència en aquest article. El document haurà de portar la signatura del representant de l'empresa, del treballador al qual es concedeix l'ajuda, dels fiadors i del Comitè d'Empresa.

2. Com a cas especialment qualificat de necessitat es considerarà la situació de les treballadores víctimes de violència domèstica o de gènere. En aquests supòsits s'aplicaran en tant que sigui possible les mesures d'adaptació de jornada i temps de treball previstos en l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, garantint-se la confidencialitat que protegeixi la intimitat de les persones.

Article 50. *Aparcament de bicicletes*

L'empresa habilitarà un espai perquè els treballadors puguin aparcar les bicicletes que utilitzin per acudir a prestar els seus serveis.

Capítol VIII Pla de Pensions

Article 51. *Regulació*

L'empresa millorarà les prestacions obligatòries de la Seguretat Social, mitjançant un Pla de Pensions del sistema d'ocupació, que protegeixi a tot el personal que tingui una antiguitat mínima d'1 any en l'empresa.

El reglament del Pla de Pensions regularà els drets i obligacions del promotor, participis i beneficiaris.

L'aportació mensual del promotor al Pla de Pensions durant la vigència d'aquest Conveni serà l'1,80% del salari base corresponent a cada treballador.

ANNEX I

TAULES SALARIALS

Taula salarial 2018:

Grup	Salari base (EUR)
1 - A	2.151,70
1 - B	1.936,70
1 - C	1.824,70
2 - A	1.756,10
2 - B	1.646,80
2 - C	1.577,40
3 - A	1.501,10
3 - B	1.466,20
3 - C	1.431,40
4	1.405,20

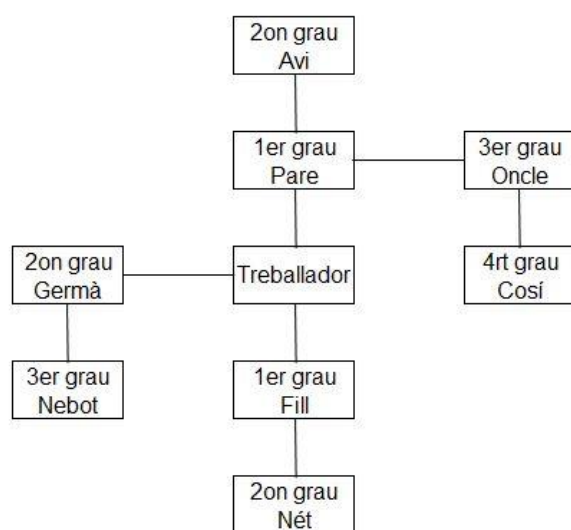
Continua a la pàgina següent

Taula salarial 2019:

Grup	Salari base (EUR)
1 - A	2.173,20
1 - B	1.956,10
1 - C	1.842,90
2 - A	1.773,70
2 - B	1.663,30
2 - C	1.593,20
3 - A	1.516,10
3 - B	1.480,90
3 - C	1.445,70
4	1.419,30

ANNEX II

ARBRE GENEALÒGIC LABORAL



Barcelona, 20 de novembre de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès