

## **Anexo específico al Convenio de Restauración Colectiva negociado de condiciones a mantener en el ámbito de Catalunya:**

### **COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

-No serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebre por escrito.

### **CAMBIO DE CENTRO**

-Toda trabajadora tendrá derecho al puesto de trabajo habitual. No obstante, la movilidad podrá darse por cada uno de los siguientes motivos:

- A) A petición de la trabajadora
- B) Para cubrir necesidades urgentes o perentorias tales como, enfermedad, accidente, permisos de corta duración, vacaciones. En este supuesto el traslado tendrá la duración de la causa que haya motivado el mismo, sin que en ningún caso pueda alcanzar los tres meses.
- C) A petición escrita del cliente o por causas organizativas se podrá trasladar indefinidamente.
- D) También se podrá trasladar definitivamente por la disminución de la actividad por causas económicas en el centro.

En los supuestos C) y D), en caso de objeción a dicho traslado por parte de la trabajadora, se solicitará el acuerdo del Comité de empresa o delegadas del personal con carácter previo al traslado.

Transcurridas 24 horas sin obtenerse el acuerdo, la empresa procederá a actuar. Si decidiera el traslado, este sería efectivo a las 24 horas de la solicitud del acuerdo al Comité o delegadas.

La trabajadora que haya sido movida por las causas previstas en los supuestos C) y D), no podrá ser trasladada nuevamente hasta tanto no haya transcurrido un plazo de siete meses.

En los supuestos B), C) y D), la trabajadora trasladada tendrá derecho al abono del mayor importe que puedan suponer los gastos de transporte público, salvo que se ponga medio de transporte por parte de la empresa.

Si no existiera transporte público o privado y la trabajadora tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán 0,29 euros por kilómetro, desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. Esa cantidad no tendrá carácter revisable. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral. Los traslados, así como los motivos que lo originen, serán comunicados por escrito en todos los casos a la trabajadora y en los supuestos en que aquéllos sean indefinidas, necesariamente a la presidenta del Comité de empresa o a la secretaria del mismo.

Las representantes legales de las trabajadoras tendrán derecho preferente en estos supuestos a la permanencia en su puesto de trabajo.

### **JORNADA**

La jornada laboral podrá tener carácter de continuada o partida:

- A) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computará como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si ese tiempo de descanso

fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo de la trabajadora, quien deberá recuperarlo al final de la jornada.

B) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turne tendrá una duración mínima de hora y media.

Las empresas y las representaciones legales de las trabajadoras estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máxima, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su totalidad.

## **VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

Aquellas que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional.

Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 y 48, bis del Texto Refundido del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, la trabajadora podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las empresas vendrán obligadas a publicar antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de las trabajadoras.

En caso de desacuerdos se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante el periodo de vacaciones anuales las trabajadoras percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuviera.

## **ASCENSOS**

Para las vacantes que se produzcan en la empresa, las trabajadoras de los puestos de trabajo inmediato inferior tendrán preferencia para cubrirlas, siempre que las lleven desempeñando un mínimo de 6 (seis) meses, por orden de antigüedad en la empresa, si la trabajadora ha demostrado su capacidad.

La prueba de capacidad será controlada por la empresa y por las representantes de las trabajadoras en la misma. En caso de desacuerdo se estará a los procedimientos de conciliación y mediación del

Tribunal Laboran de Catalunya.

## RETRIBUCIONES

Las empresas que en la actualidad vinieran aplicando el sistema retribuido de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en contrario con las representantes legales de las trabajadoras.

En dicho sistema se utilizarán como salarios de referencia (inicial, fijo, garantizado) los establecidos en la tabla salarial publicada en el DOGC de fecha 16 de septiembre de 1994 incrementados en un 13,04%. Dichos salarios se incrementarán de conformidad con los porcentajes en los que se incrementan las tablas salariales.

## PREMIO A LA VINCULACIÓN

Cuando una trabajadora de 45 años o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la despido procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto por el artículo 49.1 d) del ET, salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la LGSS y artículo 50 de ET, en todos los casos, 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
- A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades
- A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades
- A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades
- A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades
- A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades

En el cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese la trabajadora afectada.

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y las representantes de las trabajadoras en materia de cálculo.

Cuando una trabajadora fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederas.

## MANUTENCIÓN

El complemento salarial en especie por manutención es el que se fija en las tablas de los diferentes anexos.

Tendrán derecho a dicho complemento aquellas trabajadoras que presten sus servicios en centros de trabajo donde se elaboran comidas (restaurantes, catering, etc.).

La representación legal de las trabajadoras velará que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía.

Para las trabajadoras que tuvieran necesidad de seguir régimen alimenticio especial se les confeccionará un menú dietético previsto por el médico de la Seguridad Social.

La opción entre la compensación en metálico o la percepción en especie de dicho plus corresponderá a la trabajadora, quien deberá notificarla por escrito a la empresa y mantenerla por un periodo mínimo

de tres meses.

Respecto de este plus se mantendrán las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar las trabajadoras en la actualidad.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en los correspondientes anexos.

Para aquellas trabajadoras que realicen una jornada igual o inferior a 3 horas diarias, o igual o inferior a 15 horas semanales, dicha elección corresponderá a la empresa, quien deberá notificarla por escrito a la trabajadora, y de proceder a su abono, será proporcional a su jornada, quedando excluidas aquellas trabajadoras que realicen las 15 hora en dos días.

### **ROPA DE TRABAJO**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleadas, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegadas de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa.

La conservación y la limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así, la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en los correspondientes anexos.

ROPA DE TRABAJO 12,55€

### **PLUS ENCARGADA DE CENTRO**

En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargada/o o jefa/e de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, de 147.67 euros al mes para 2018; para el resto de los años el incremento pactado en convenio estatal, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

Dicho complemento se hará efectivo en tanto que desempeñe las funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un/a responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.

### **NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

### **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

La representación legal de las trabajadoras y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las empresas abonarán a las trabajadoras a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad

a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que la trabajadora se halle en situación de incapacidad temporal.

Las empresas concederán un día adicional al que figura en el Convenio Estatal para asuntos propios hasta la resolución de los autos 2/2018 recurso de casación no 15/18-A TSJC. Para lo cual tendrán que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior. A todos los efectos, dicha licencia se considerará jornada efectiva de trabajo.

## **DERECHOS SINDICALES PARA EL SECTOR DE LAS COLECTIVIDADES DE CATALUNYA**

Las horas podrán ser acumuladas trimestral o semestralmente.

La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de las trabajadoras (delegadas de personal, miembros del comité de empresa) y las delegadas sindicales de la empresa y perteneciente a una misma central sindical en la misma.

En ese caso la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical, salvo empresas de más de 125 trabajadoras, en las que dicha acumulación se producirá de forma automática tan pronto como sea comunicada de forma fehaciente por las centrales sindicales. En las de menos de 125 trabajadoras, la acumulación de horas de modo automático sólo se producirá entre todos los miembros del comité de empresa y delegadas de personal de un mismo centro de trabajo. El crédito sindical y la acumulación de horas se entenderá referidos a unidades electorales de representación sindical, salvo pacto en contrario o que exista un Comité Intercentros, o exista una acumulación estatal de horas según normativa legal.

El crédito sindical del anterior Convenio Colectivo de Catalunya de Colectividades se seguirá aplicando allí donde se viniera aplicando el convenio autonómico hasta la resolución del Tribunal Supremo. igualmente se exceptiona a quienes estuvieran aplicando este año 2018 el crédito horario del convenio estatal, entre otras, al caso de las empresas del Grupo Mediterránea de Catering: ESPA I LLEURE I CULTURA, SL y SERVEI D'APATS,SL.

## **BARCELONA CATEGORÍAS**

### **Nivel 1**

Jefe/a de cocina  
Jefe/a de operaciones  
Jefe/a de sala  
Supervisor/a de explotaciones  
Encargado/a general  
Jefe/a de sector de explotaciones  
Jefe/a de sector autopistas

### **Nivel 2**

Segundo/a jefe/a de cocina

Supervisor/a  
Cajero/a administrativo/a  
Jefe/a de sector  
Jefe/a de compras  
Encargado/a de explotación  
Técnico/a de mantenimiento  
Jefe/a de equipo  
Encargado/a de 2ª  
Programador/a de informática  
Secretario/a de dirección  
Jefe/a de sección de administración

### Nivel 3

Chófer 2ª  
Dependiente  
Barman/barwoman  
Camarero/a  
Cocinero/a  
Planchista  
Cajero/a  
Oficial/a segundo/a contabilidad y administración  
Oficial/a mantenimiento  
Operador/a informática  
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada  
Comercial

### Nivel 4

Ayudante/a dependiente/a  
Ayudante/a cocinero/a  
Ayudante/a camarero/a  
Auxiliar de oficina  
Ayudante/a supervisor/a  
Ayudante/a de equipo  
Ayudante/a de mantenimiento  
Dependiente/a de autoservicio  
Ayudante/a de chófer  
Dietista titulado/a sin experiencia  
Auxiliar de servicios de colectividades cocina  
Auxiliar de servicios de colectividades restauración  
Monitor/a- cuidador/a

### Nivel 5

Marmitones  
Mozo/a limpieza



serunion.cnt.cat

serunion@cnt.cornella.es

Fregador/a y limpiador/a  
Mozo/a de almacén  
Ayudante/a de economato  
Preparador/a  
Pinche mayor de 18 años  
Personal de limpieza

#### **Nivel 5 bis**

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

#### **Nivel 6**

Pinche de 16 y 17 años  
Aspirante administrativo/a (colectividades)

### **TARRAGONA**

#### **1. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS:**

##### **Nivel 1**

Jefe/a de comedor  
Jefe/a de cocina  
Jefe/a de sala  
Jefe/a de servicios técnicos  
Jefe/a administrativo/a

##### **Nivel 2**

2<sup>º</sup>/a Jefe/a de cocina  
2<sup>º</sup>/a Encargado/a

##### **Nivel 3**

Jefe/a de sector  
Jefe/a de partida  
Contable general  
Interventor/a  
Fisioterapeuta

##### **Nivel 4**

Camarero/a  
Oficial/a administrativo/a  
Dependiente/a  
Contable  
Cajero/a  
Cocinero/a

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades)

**Nivel 5**

Chófer de 2ª

**Nivel 6**

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años

**Nivel 7**

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a - cuidador/a de colectividades

Cajero/a

Mozo/a de limpieza

Pinche mayor de 18 años

Limpiadores/as

Ayudante/a de cocina

Marmitón

Fregador/a

Ayudante/a de comedor

Dietista titulado/a sin experiencia

**Nivel 7 bis**

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional

**Nivel 8**

Aspirante administrativo/a

**LLEIDA**

**1. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS.**

**Nivel 1**

Primer/a encargado/a

Jefe/a de cocina

Contable general

Jefe/a de contratación

**Nivel 2**

2º Jefe/a de cocina

Jefe/a de compras

Jefe/a sector

Jefe/a partida

Jefe/a sala

Encargado/a explotación y Cat.





# Sección Sindical

## serunion

Sindicat d'Oficis Varis  
Cornellà i Comarca.

C/ Florida 40, Baixos  
Cornellà de Llobregat  
933 755 583  
cornella@cnt.es  
cornella.cnt.cat

[serunion.cnt.cat](http://serunion.cnt.cat)

[serunion@cnt.cornella.es](mailto:serunion@cnt.cornella.es)

Supervisor/a  
Técnico/a mantenimiento  
Fisioterapeuta

### Nivel 3

Cajero/a administrativo/a  
Cajero/a comedor  
Camareros/as y dependientes/as  
Jefe/a equipo (colectividades)  
Cocinero/a  
Interventor/a  
Profesor/a educ. Física  
Supervisor/a  
Dietista con experiencia  
Comercial

### Nivel 4

Cajero/a Oficial/a 2ª  
Chófer 1ª  
Auxiliar Servicio y Limpieza (ASL)  
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

### Nivel 5

Ayud. Equipo (colectividades)  
Ayud. Súper (colectividades)  
Ayud. de cocinero/a  
Ayud. de dependiente/a  
Ayud. mantenimiento  
Ayud. chófer  
Aux. limpieza  
Fregador/a limpiador/a  
Marmitones  
Fregaplatos  
Chofer 2ª  
Dietista sin experiencia

### Nivel 5 bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional

### Nivel 6

Pinches. Marmitones menores de 18 años

**GIRONA**

**1. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS.**

**Nivel 1**

Jefe/a de administración  
Jefe/a comercial  
Jefe/a de cocina  
Jefe/a de sala

**Nivel 2**

Segundo/a jefe/a de cocina  
Jefe/a de "catering"  
Jefe/a de operaciones de "catering"  
Segundo/a jefe/a de sala  
Gerente de centro  
Encargado/a general

**Nivel 3**

Administrativo/a  
Comercial  
Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales  
Jefe/a de partida  
Jefe/a de sala  
Jefe/a de sector  
Encargado/a de sección  
Jefe/a de servicios de "catering"  
Responsable de servicio  
Técnico/a de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de Salud)

**Nivel 4**

Conserje  
Administrativo/a  
Ajudante/a Administrativo/a  
Cocinero/a  
Encargado/a de economato  
Jefe/a de sala de "catering"  
Camarero/a  
Dependiente/a 1ª  
Supervisor/a de catering  
Supervisor de colectividades  
Encargado/a de sección  
Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares  
Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones y edificios

Encargado/a de sección  
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares  
Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; instalaciones de edificios  
Auxiliar de mantenimiento de servicios auxiliares  
Técnico/a de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)  
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares

**Nivel 5**

Ayudante/a de cocina  
Ayudante/a Camarero/a  
Ayudante/a cafetería  
Conductor/a de equipo de catering  
Ayudante/a de equipo de catering  
Preparador/a de restauración moderna  
Técnico/a de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)  
Especialista de Servicio y servicios auxiliares

**Nivel 6**

Auxiliar de cocina  
Marmitones- "pinches"  
Auxiliar de buffet o "Buffetista"  
Auxiliar de preparación/montaje de catering  
Auxiliar de restauración moderna  
Monitor/a cuidador/a de colectividades  
ASL

**Nivel 7**

Auxiliar de cocina  
Auxiliar de Limpieza

**Nivel 7 bis**

(ANTERIOR IV BIS)

**Nivel 8**

(Menores de 18 años)  
Marmitones Pinches hasta 18 años