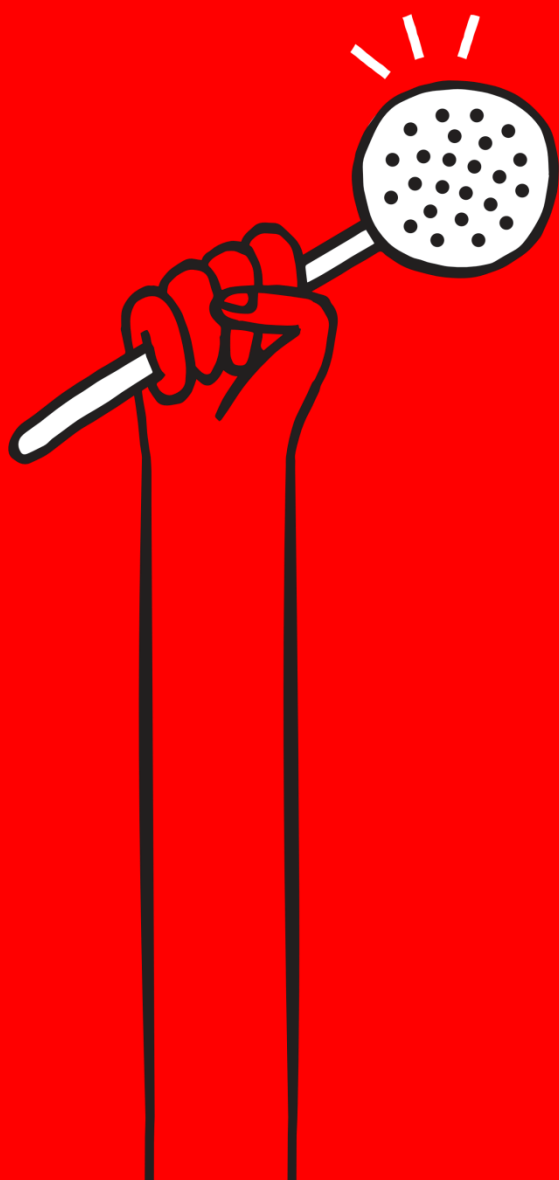


PAPER  ZERO Millor pel planeta

**AMB LES COSES
DE MENJAR
NO S'HI JUGA**



CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE CATALUNYA 2022-2024

Vigència des de l'1 de gener de 2022
al 31 de desembre de 2024

(codi de conveni núm.
79000275011992).

Publicat en el DOGC Núm.
8827 - 05.01.2023



Introducció

La Federació de Serveis de CCOO ha decidit no signar el conveni col·lectiu interprovincial d'Hostaleria de Catalunya

Han estat nou mesos intensos de negociació que s'ha desenvolupat en un context de recuperació del sector hotel·ler i de la restauració en paràmetres com ara facturació, pernoctacions, visitants, ocupació i pujada de preus. Però les condicions de treball no es recuperen al mateix ritme.

Després del nostre debat intern, els motius per no sumar-nos a l'acord són els següents:

- Negativa patronal a millorar la retribució de les cambreres de pisos de Girona i Tarragona.
- L'absència d'algun tipus de clàusula de revisió salarial durant la vigència del conveni o al final del període de vigència, tenint en compte que, a més, no hi va haver increment salarial els anys 2020 i 2021.
- L'ampliació del contracte eventual de 6 a 12 mesos sense cap justificació i cap contraprestació per a les persones treballadores en el marc del conveni.
- La negativa a garantir un període mínim d'activitat i de jornada de treball en els contractes fixos discontinus.
- No apostar de manera clara per posar límits a les externalitzacions de serveis.
- No reduir jornada, no millorar les llicències retribuïdes ni millorar la conciliació de la vida laboral i familiar.
- No apostar per la formació i professionalització del sector.
- Ampliar la mobilitat funcional més enllà del que ja regula l'Acord Marc Estatal de l'Hostaleria.

Si bé és cert que hi ha qüestions de la nostra plataforma que s'han assumit com incloure les empreses de repartiment de menjar i beguda fora de l'establiment a través de plataformes digitals i regular el nivell retributiu dels repartidors/es; així com el dret a accedir a la jubilació parcial de les persones treballadores; és obvi que són moltes les qüestions que s'han quedat en proposta i la patronal no les ha volgut assumir com a millora.

En opinió de CCOO, era moment per avançar i dignificar condicions, quedant el text final de l'acord lluny d'aquest propòsit.

CCOO Serveis Catalunya
20 de setembre de 2022

Índex

RESOLUCIÓ	7
Capítol 1 Determinació de les parts	
Article 1 Determinació de les parts	8
Capítol 2 Àmbit d'aplicació	
Article 2 Àmbit funcional	8
Article 3 Àmbit territorial	9
Article 4 Àmbit personal	9
Article 5 Àmbit temporal	9
Capítol 3 Clàusules generals	
Article 6 Prelació de normes i dret supletori	9
Article 7 Compensació i absorció	9
Article 8 Condicions més beneficioses i garantia <i>ad personam</i>	10
Article 9 Vinculació a la totalitat	10
Article 10 Publicitat	10
Article 11 Comissió paritària i conflictes col·lectius	10
Capítol 4 Organització del treball	
Article 12 Organització del treball	11
Article 13 Mobilitat funcional	11
Capítol 5 Classificació del personal en grups professionals	
Article 14 Classificació en grups professionals	12
Article 15 Adaptació dels grups professionals	12
Capítol 6 Ingressos, períodes de prova, cessaments	
Article 16 Ingressos a l'empresa	12
Article 17 Períodes de prova	13
Article 18 Dimissió i termini de preavis	13
Article 19 Ascensos	14
Article 20 Excedències	14
Capítol 7 Contractació	
Article 21 Comissió de formació	15
Article 22 Contractació de primer treball en el sector	15
Article 23 Contractes de fixos-discontinus	16
Article 24 Contractes a temps parcial	17
Article 25 Contractes de duració determinada	17
Article 26 Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors/es minusvàlids	17
Article 27 Final de contracte	17
Capítol 8 Temps de treball	
Article 28 Jornada de treball	17
Article 29 Descans setmanal	19
Article 30 Vacances	19
Article 31 Calendari laboral	19
Article 32 Festes no recuperables	20
Article 33 Llicències	20
Article 34 Hores extraordinàries	21

Capítol 9	Condicions econòmiques	
Article 35	Retribució	21
Article 36	Antiguitat consolidada	22
Article 37	Premi de vinculació	22
Article 38	Manutenció	23
Article 39	Allotjament	23
Article 40	Plus de transport	23
Article 41	Roba de treball	23
Article 42	Nocturnitat	24
Article 43	Gratificacions extraordinàries	24
Article 44	Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni...	24
Capítol 10	Previsió social	
Article 45	Malaltia i accident	24
Article 46	Assegurança d'accidents	25
Capítol 11	Seguretat i higiene	
Article 47	Seguretat i higiene	25
Capítol 12	Drets sindicals	
Article 48	Drets sindicals i de la representació dels treballadors en la empresa	26
Capítol 13	Formació professional	
Article 49	Formació professional	27
Capítol 14	Normalització lingüística	
Article 50	Normalització lingüística	28
Capítol 15	Operacions mercantils	
Article 51	Subrogació convencional, exclusiva pel subsector de restauració en supòsits de concessions	28
Article 52	Contractació i subcontractació mercantil (Externalització)	30
Disposició addicional 1a	Jubilació parcial i contracte de relleu	31
Disposició addicional 2a	TICS	31
Disposició addicional 3a	Igualtat d'oportunitats	31
Disposició transitòria 1a	Comissió de treball	32
Disposició transitòria 2a	Abonament d'endarreriments generats	32
Disposició transitòria 3a	Adequació dels grups i categories del Conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal	32
ANNEXOS		
ANNEX I	Règim disciplinari laboral	33
ANNEX II	Taules salarials i especificacions dels diferents àmbits territorials afectats pel Conveni	37
	A) BARCELONA – MARESME	37
	B) TARRAGONA	47
	C) GIRONA	51
ANNEX III	Modalitats d'allotjaments turístics, regulades per la Llei 13/2002, de 21 de juny, de turisme de Catalunya i el Decret 75/2020, de 4 d'agost, de Turisme de Catalunya	58

CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE CATALUNYA

**Vigència des de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2024
(codi de conveni núm. 79000275011992).
Publicat en el DOGC Núm. 8827 - 05.01.2023**

**RESOLUCIÓ EMT/4203/2022, de 27 de desembre, per la qual es
disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu
interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de
Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992).**

Vist el text del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya, subscrit en data 20 de setembre de 2022 i esmenat en dates 28 de novembre de 2022, 5 de desembre de 2022 i 19 de desembre de 2022, per la part empresarial per la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (ConfeCat) i per la part social, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) d'acord 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) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de Convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 27 de desembre de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Capítol 1

Determinació de les parts

Article 1 Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu Interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya es pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya d'una part, i de l'altra, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de l'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT).

Capítol 2

Àmbit d'aplicació

Article 2 Àmbit funcional

1. El present Conveni col·lectiu afecta i obliga a tots els establiments i empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, dedicats a alguna de les següents activitats:

- a) Hostaleria
- b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria i els habitatges d'ús turístics a les que es refereix el títol II del Llibre segon del Decret 75/2020 de 4 d'agost de turisme de Catalunya.
- c) Restauració
- d) Càtering
- e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria.
- f) Salons recreatius
- g) Billars

2. Als efectes de la seva inclusió en l'àmbit funcional d'aquest Conveni:

- a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.
- b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.
- c) Són de restauració les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local o terrassa.

Queden incloses en aquesta classificació:

- Les empreses dedicades a la restauració moderna, les activitats de les quals se centren en el menjar ràpid.
- Les empreses de repartiment de menjar i beguda fora de l'establiment a través de plataformes. A tals efectes es reconeix l'activitat professional de repartidor (rider), que queda inclosa a efectes retributius a Barcelona en el grup V i a Tarragona i Girona en el grup VII.
- Les empreses l'activitat de les quals es realitza en cuines industrials que, bé de manera independent, bé integrades en una altra mena d'establiments, duguin a terme l'activitat d'elaboració de plats preparats sense disposar de taules ni de barra per al seu consum, ni zona de lliurament per a clients i la recollida dels quals s'efectua per persones diferents a aquests clients.
- d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.
- e) Igualment es consideren de restauració, els establiments i/o locals de qualsevol tipus, amb degustació, (cafeteries, granges, llibreries) l'activitat preponderant o no dels quals sigui la venda al públic de menjars i begudes consumides en el mateix local o terrassa.

3. Es consideren serveis extraordinaris a hostaleria aquells que per la seva breu durada, caràcter irregular, nombre de comensals o de clients (referits només a banquets, convencions, coffee breaks, còctels i similars) hi intervenen treballadors/ores de plantilla o contractats especialment per l'esdeveniment.

Als efectes anteriors, els treballadors/ores especialment contractats, percebran com compensació econòmica la prevista en els annexos de serveis extraordinaris.

4. El present Conveni col·lectiu també afecta a les empreses i establiments de casinos, pizzeries a domicili, càmpings i ciutats de vacances i paradors als que no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

Article 3 Àmbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses i persones treballadores, ubicats a les províncies de Barcelona, Girona i Tarragona, havent-ne de tenir en compte, en el seu cas, el previst a la Disposició transitòria primera.

Article 4 Àmbit personal

El Conveni afectarà a tots els treballadors/res que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3 descrits anteriorment, amb excepció dels compresos en els articles 1.3.c) i 2.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 5 Àmbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2022, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Durada

La durada serà de tres anys: des del dia 1 de gener de 2022 fins el dia 31 de desembre de 2024, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió

A partir del dia 31 de desembre de 2024, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts legitimades per a això.

La denúncia es podrà efectuar dins dels 90 dies immediatament anteriors a la data de finalització de la vigència inicialment pactada.

Capítol 3

Clàusules generals

Article 6 Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria vigent a cada moment (en endavant ALEH) en relació amb les matèries en aquest establertes.

Amb caràcter supletori i en el que no està previst en les disposicions contemplades en l'apartat anterior, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Real decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com les demés disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7 Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor,

qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant, sense perjudici del que pugui establir-se mitjançant pactes d'empresa.

Això no obstant, no seran compensables ni absorbibles els complements personals o de lloc de treball, llevat de pacte en contrari, que se celebrarà per escrit.

Article 8 Condicions més beneficioses i garantia *ad personam*

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament entre empresaris i treballadors/ores que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9 Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que es declarés la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatiu, d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

En cas de desacord les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà d'aplicació, en el seu cas, i als efectes que no es produeixi un buit normatiu, el previst en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre

Article 10 Publicitat

Es considera Convenient que en el tauler d'anuncis o en qualsevol dependència de l'empresa utilitzada per la representació legal dels treballadors/ores i per la deguda informació i coneixement d'aquests, es tingui exposada i a disposició dels mateixos una còpia del present Conveni col·lectiu.

Article 11 Comissió paritària i conflictes col·lectius

1. En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors (en endavant ET) aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix, per a la atenció i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada proporcionalment a la seva representació a la Comissió negociadora del Conveni, per cinc representants pertanyent a l'organització empresarial i cinc a les organitzacions sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

D'entre les persones designades per formar l'esmentada Comissió s'escollirà un president i un secretari pertanyent a cada una de les parts, alternant-se anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Sense perjudici que la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president tindrà caràcter moderador i ordenador de les sessions, mentre que les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions de treball regulades als articles 35 i 44 del present Conveni.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció d'allò previst en els articles 13è i 14è del present Conveni. També coneixeran i resoldran els errors materials que poguessin existir a la classificació i quantificació dels nivells salarials.

Plantejades les diferents qüestions a la Comissió paritària, aquesta haurà de reunir-se i resoldre, segons sigui procedent, en un termini no superior a 20 dies laborals.

A les reunions podran assistir amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, Via Laietana, 47, 1r, 08003 Barcelona i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de l'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), la Rambla del Raval, 29 – 35 planta 4a, 08001 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.

Excepcionalment i només en supòsits especials, aquesta comissió podrà exercir funcions negociadores amb potestat de modificar el text del Conveni durant la seva vigència, sempre que es respectin les regles de legitimació per formar part de la comissió negociadora a la data de modificació del Conveni, de conformitat amb el que es preveu en l'article 86.1 de l'ET i la doctrina dimanant de la Jurisprudència del Tribunal Suprem.

b) Intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària realitzarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

2. Conflictes col·lectius y sotmesos al TLC

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació del present Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/res i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre tots aquells problemes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Capítol 4 Organització del treball

Article 12 Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir a la empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/ores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el que està relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 13 Mobilitat funcional

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional en el si dels grups professionals establerts en l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria (ALEH) vigent en cada moment.

Exerciran de límit per a la mateixa els requisits establerts a l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i la idoneïtat i aptitud necessàries per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a l'esmentat treballador/a.

Als efectes d'aquest article s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/a tingui el nivell de formació o experiència requerida.

Per acord amb la RLT i sempre que les competències reguladores del ALEH ho permetin, en els establiments amb 25 o menys treballadors/ores, les persones contractades com a cambrers/eres de pisos, ajudant de cuina o ajudant de cambrer/a, podran prestar els seus serveis professionals de manera indistinta, mantenint-se el seu nivell salarial, en qualsevol d'aquestes activitats, en funció de l'organització de l'empresa.

Als treballadors/ores objecte de tal mobilitat els hi seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors/ores, si n'hi haguessin, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la Direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, venint-se obligades les empreses a facilitar-la.

Capítol 5

Classificació del personal en grups professionals

Article 14 Classificació en grups professionals

Els treballadors/ores seran classificats en un grup professional, se'ls hi assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadran en una determinada àrea funcional amb el que es preveu a l'ALEH.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

Els grups professionals i llocs de treball als que es refereix l'ALEH són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tot i cadascun d'ells.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors els hi assignen.

Article 15 Adaptació dels grups professionals

Si és necessària una adequació dels grups i llocs de treball previstos en anteriors Convenis col·lectius d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal vigent en cada moment per al sector de l'hostaleria, s'efectuarà de conformitat amb el que preveu la Disposició transitòria tercera.

Per tal de facilitar l'aplicació de la taula de correspondències, en els contractes de treball haurà de figurar el lloc de treball, nivell retributiu i el grup corresponent a aquest.

Capítol 6

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 16 Ingressos a l'empresa

1. Per acord entre el treballador/a i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

2. Quan s'acordi la polivalència funcional o realització de funcions pròpies de dos o més grups, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que exerceixin durant major temps.

Article 17 Períodes de prova

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per el sector de hostaleria vigent a cada moment.

El període de prova que podrà concertar-se en els contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna, per temps indefinit, fixa o fixa discontinua, o de duració temporal o determinada, haurà de subscriure's sempre per escrit i amb subjecció als límits de duració màxima següents:

Grups del sistema de classificació professional de l'ALEH (ANNEXE I)	Contractes per temps indefinit fixos o fixos discontinus	Contractes per temps determinat superiors a tres mesos de duració	Contractes per temps determinat fins a tres mesos de duració
1 - 5 - 9 - 13 - 16 - 17 - 20	90 dies	75 dies	60 dies
2 - 3 - 6 - 7 - 10 - 11 - 14 - 18 - 21 - 22	60 dies	45 dies	30 dies
4 - 8 - 12 - 15 - 19 - 23	45 dies	30 dies	15 dies

Els dies fixats es computaran sempre com naturals.

En els contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius, que no els hi correspongui un dels grups i categories professionals de les referides a l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal del sector d'hostaleria vigent, el període de prova podrà ser de sis mesos de duració, sempre que es tracti de contractes de duració indefinida, fixa o fixa discontinua, o de quatre mesos en els de duració determinada o temporal.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o la treballadora hagi ja ocupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre i quan l'hagués superat.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment, que afectin al treballador/a durant el període de prova, no interrompan el còmput d'aquest tret que es produeixi acord exprés i escrit entre ambdues parts, bé al subscriure's el contracte de treball, bé en el moment de concórrer alguna de les situacions referides en el present article.

Seràn d'aplicació al període de prova les normes comunes següents:

- La empresa i el treballador o la treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- Durant el període de prova, el treballador o treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs, sense preavís ni cap indemnització.
- Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a a l'empresa.

Article 18 Dimissió i termini de preavís

1. El treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de fer-ho conèixer a l'empresa, amb una antelació de:

- Dos mesos, si ostenta qualsevol de les categories professionals que figuren en els nivells retributius 1 i 2 de les diverses taules salarials.
- Quinze dies si ostenta una categoria professional diferent a les anteriors, llevat que l'empresa tingui una plantilla inferior a onze treballadors/ores, inclòs el dimissionari, en què el termini de preavís serà d'un mes.

2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de manca de pagament o retard continu de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador/a sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltessin per cobrir el termini de preavís.

4. Havent rebut avís dins dels terminis esmentats, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i demés conceptes meritats pel treballador/a.
5. Complert el preavís, la manca de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellat el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el pagament, amb el límit del nombre de dies de preavís, sense perjudici de l'interès de demora fixat al text refós de l'Estatut dels treballadors.
6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període del preavís, haurà d'abonar al treballador/a el salari corresponent fins la finalització del termini del preavís.
7. Llevat de pacte en contrari, el treballador/a no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavís.

Article 19 Ascensos

Per a les vacants que es produeixin a l'empresa, els treballadors/ores de lloc de treball immediat inferior tindran preferència per a cobrir-les, sempre que portin acomplint-la un mínim de 6 (sis) mesos i superin la prova de capacitat.

La prova de capacitat serà controlada per l'empresa i pels representants dels treballadors/ores d'aquella. En cas de desacord caldrà atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 20 Excedències

1. Excedència voluntària

- a) Els treballadors/ores afectats pel present Conveni podran sol·licitar l'excedència voluntària quant faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.
- b) El treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudi de l'excedència amb trenta dies naturals d'antelació a aquest. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada d'aquesta.
- c) Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/a, l'empresa lliurarà al treballador/a un comunicat en el qual s'autoritzarà la situació d'excedència voluntària pel període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits perquè procedeixi, i en cas de no contestar en aquest termini, es tindrà per acceptada.
- d) El termini per a sol·licitar el reingrés a l'empresa, serà de trenta dies d'antelació a la finalització de l'excedència si aquesta ha sigut d'un any o més, i de 15 (quinze) dies hàbils si la seva durada ha sigut inferior a un any. L'empresa haurà de respondre per escrit a la sol·licitud. De no fer-ho abans de la data d'incorporació de la persona treballadora s'entendrà que l'empresa accepta la incorporació sol·licitada.
- e) El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar lloc de treball a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

2.- Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball:

- a) Reserva de lloc de treball per a cuidar de fills i familiars:
Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.
- b) També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/ores per a cuidar d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.
- c) L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/ores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- d) Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, en el seu cas, s'estigués gaudint.

e) El període en la qual la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en el present apartat, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva incorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

f) Per a acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades en els apartats anteriors, el treballador/a haurà de cobrir un nou període de, almenys, quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

3. Excedència forçosa

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/ores que hagin estat designats o elegits per a càrrecs públics que impedeixin l'assistència al lloc de treball. Queden inclosos els càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives a tenor del que es preveu en l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a la seva efectivitat, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

Capítol 7 Contractació

Article 21 Comissió de formació

Les organitzacions signants del present Conveni, podran acordar la creació d'una Comissió de formació per a l'establiment de programes o plans de formació vinculats als contractes formatius en els termes i a. els efectes de l'article 11.2.g) del ET. Tot això sense perjudici de les competències reguladores del ALEH quant a aquesta modalitat contractual.

21.1 Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

La seva utilització s'adequarà al que es preveu en el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions concordants del ALEH, excepte la forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes que serà la següent:

En el primer any de contracte: SMI més un increment del 20% En el segon any de contracte: SMI més un increment del 35%

En tots els casos el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat

21.2. Contracte per a la formació en alternança

La seva utilització s'adequarà al que es preveu en el text refós de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions concordants del ALEH, excepte la forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes que serà la següent:

En el primer any de contracte: SMI més un increment del 20%

En tots els casos el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat.

Article 22 Contractació de primer treball en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen els llocs de treball per als treballadors/ores que accedeixin al seu primer treball en el sector o es trobin mancants d'experiència professional.

Les empreses a aquest efecte inclouran com a annex del contracte una declaració responsable de la persona treballadora adscrita al nivell salarial de primera ocupació, amb manifestació expressa del treballador de no haver prestat serveis en cap empresa de l'àmbit funcional del present Conveni.

Aquelles empreses que durant la vigència del Conveni presentin expedients de regulació d'ocupació en sol·licitud de rescissió o de suspensió de contractes no podran contractar treballadors/ores que reuneixin les circumstàncies referides per aquest lloc de treball.

S'estipula que la permanència en l'esmentat lloc de treball dels treballadors/ores contractats serà com a màxim de dotze mesos.

Una vegada complert aquest període passaran a ocupar el lloc de treball superior, la funció del qual exerceixen. La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi la categoria esmentada. Per aquests llocs de treball s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: nivell 5 bis. Tarragona: nivell 7 bis. Girona: nivell 7 bis.

Article 23 Contractes de fixos-discontinus

1. El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

2. Els treballadors/ores fixos-discontinus seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dintre dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada cop que l'activitat de que es tracti ho requereixi.

La crida al treballador/a se efectuarà mitjançant carta certificada amb justificant de recepció o per correu electrònic amb 10 dies laborals d'antelació a l'inici de la prestació del servei.

Davant la falta de crida per part de l'empresa, la persona treballadora podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció Social iniciant-se el termini per a això des del moment en què tingués coneixement des de la falta de convocatòria.

El treballador fix-discontinuu té l'obligació de contestar de manera fefaent i per escrit en el termini de deu dies laborals sobre la seva voluntat d'acudir o no a la crida efectuada per l'empresa. Aquesta contestació podrà realitzar-se també mitjançant correu electrònic, SMS i/o WhatsApp a les adreces indicades per l'empresa a tals efectes.

La incompareixença de la persona treballadora a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball. Si un treballador/a fix-discontinuu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies de treball efectiu, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les esmentades despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris d'anada i tornada en tren o en autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 euros (vint euros) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Als treballadors contractats sota aquesta modalitat per a cobrir habitualment serveis extraordinaris, els serà aplicable la compensació econòmica per despeses de desplaçament.

3. Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model establert i en ell haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com la forma i ordre de crida establerta anteriorment i fent constar igualment la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

4. Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus de temps parcial. És a dir, amb jornades diàries inferiors a la d'un treballador/a a temps complet d'acord amb les següents condicions:

a) Els contractes de fixos-discontinus, a temps parcial, podran realitzar hores complementàries en nombre no superior al 30% de la jornada ordinària contractada, excepció feta per aquells contractes fixos-discontinus a temps parcial, la jornada dels quals sigui inferior a 25 hores/setmana.

b) En el contracte de fix-discontinuu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en que el treballador/a haurà de prestar serveis.

c) En tot cas, els treballadors/ores fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/ores fixos a temps complet.

5. Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/ores fixos-discontinus podran acumular mig dia del descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a quatre mesos en les empreses d'estacionalitat turística. Per a dur a terme aquesta acumulació caldrà que es realitzi per escrit i a petició del treballador/al que vulgui sol·licitar-lo. No podent realitzar l'acumulació si no és el treballador/a qui el sol·liciti i que s'acordi expressament amb el mateix i amb els RLT si n'hi hagués.

Les persones treballadores fixes-discontinues tenen dret al fet que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb

l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

Article 24 Contractes a temps parcial

De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre i quan les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

En els contractes celebrats sota la modalitat de a temps parcial, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes contemplats en l'article 17 d'aquest Conveni col·lectiu.

No obstant això, quan aquests contractes se celebrin per a la prestació de serveis que no es vagin a realitzar tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar trenta dies de treball efectiu, quan siguin per temps indefinit, o vint dies de treball efectiu quan siguin de durada determinada.

Article 25 Contractes de duració determinada

a) D'acord amb el que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors, els contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció se podran celebrar amb una durada màxima de 12 mesos. Aquesta modalitat contractual pot utilitzar-se per les oscil·lacions de l'activitat productiva que deriven de les vacances anuals de la plantilla.

b) El contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan l'esmentada reducció s'empari en causes legalment establertes.

Article 26 Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors/ores minusvàlids

1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà al què es disposa en cada moment per la legislació vigent.

2. Contractació de treballadors/ores amb discapacitat

S'estarà al que disposa al Reial Decret 1/2013, de 29 de novembre, del Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, i al Decret 86/2015, de 2 de juny per a la Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat a empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes a l'article 1.1 del Reial decret 364/2005.

Article 27 Final de contracte

S'estableix una indemnització de 12 (dotze) dies de salari per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb la disposició transitòria octava del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

L'esmentada indemnització s'abonarà junt amb la liquidació per saldo i quitança.

Capítol 8 Temps de treball

Article 28 Jornada de treball

A) La jornada màxima anual serà de 1.791 hores de treball efectiu durant els tres anys de vigència de Conveni equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

B) La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

a) Continuada: es disposarà d'un descans de 20 (vint) minuts que es computaran com jornada de treball amb caràcter general en qualsevol jornada superior a cinc hores. Si aquest temps de descans fos utilitzat per a realitzar algun menjar, podrà ampliar-se pel temps indispensable entenent-se que quan sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials serà a càrrec del treballador/a, qui haurà de recuperar-lo al final de la jornada.

b) Partida: els torns tindran un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja.

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/ores estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments que les necessitats del servei ho permetin

C) Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball

Només per a les zones d'afluència turística que a continuació es delimiten:

Pirineus i Pre-Pirineus

Costa Daurada

Maresme

Província de Girona

1.- Mentre durin les condicions pactades en aquest article 28 apartat c) l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

La reducció del descans afectarà als grups professionals i dels llocs de treball de les àrees funcionals segona i tercera del text de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al sector d'hostaleria.

La decisió de reduir el descans entre jornada i jornada es posarà amb 14 dies d'antelació en coneixement previ a la seva execució als treballadors/ores afectats i a la representació legal dels treballadors/as (RLT) argumentant les raons organitzatives o de producció que duen a prendre semblant mesura.

La reducció del descans entre jornada i jornada no afectarà en cap cas a : els treballadors/as menors de 18 anys, els treballadors/as discapacitats, als treballadors/as nocturns en els termes de l'apartat 1 de l'article 36 de l'Estatut dels treballadors, a les treballadores embarassades, als qui tinguin un contracte de formació, als treballadors/as amb reducció de jornada per guarda legal.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/as si no hagués RLT.

2.- Polivalència funcional:

Mentre durin les condicions pactades en l'article 28 apartat c) i de conformitat amb la Classificació Professional de l' ALEH s'estableix la polivalència funcional només entre els llocs de treball de cambrer/a de pisos (àrea 4, grup 2) i auxiliar de restauració moderna (àrea 3, grup 3). Aquesta última en cap cas podrà exercitar-se al revés. Quan es doni aquesta circumstància el cambrer/a de pisos percebrà pel temps que realitzi aquesta funció el sou del nivell salarial superior. Quan es produeixi aquesta situació de polivalència s'informarà prèviament als RLT.

Igualment es podrà establir polivalència funcional entre l'ajudant de cambrer (àrea 3, grup 3) i l'ajudant de cuina (àrea 2, grup 2). Per a la seva implementació en l'empresa serà necessari l'acord entre la RLT i la Direcció d'aquella.

Es respectarà qualsevol acord que existeixi entre les empreses i els RLT o amb els treballadors/ores si no hagués RLT.

3.- Flexibilitat horària negociada

Mitjançant acord amb la RLT, les empreses podran establir un horari flexible invers conforme a les següents exigències i limitacions. L'acord, haurà de contenir com a mínim les següents condicions i procediments:

a) L'empresa notificarà a la persona treballadora per escrit, de forma motivada i amb 5 dies d'antelació a l'efectivitat de la mesura de flexibilitat inversa, la necessitat de substituir les hores de prestació efectiva del seu treball que determini l'empresa, per un descans obligatori sense minvament de retribució o cap dret laboral.

b) L'empresa notificarà a la persona treballadora per escrit, de forma motivada i amb 5 dies d'antelació, la necessitat de recuperar les hores de treball efectiu que haguessin estat substituïdes per un descans obligatori en el marc de la flexibilitat inversa. Aquesta recuperació s'aplicarà en els dies laborables que resultin per a cada persona treballadora del calendari que regeixi en l'empresa, excepte pacte en contra amb els representants de les persones treballadores, havent de respectar en tot cas el règim de descansos establert en la llei i en el present Conveni col·lectiu. Les hores de flexibilitat inversa aplicades com a descans obligatori durant els primers vuit mesos de l'any natural es recuperaran dins d'aquest últim. Les hores de flexibilitat inversa generades en els quatre últims mesos de l'any natural es podran recuperar dins dels sis mesos de l'any natural següent.

c) La suma d'hores de recuperació no pot superar el 10% de la jornada anual.

d) Les mesures de flexibilitat pactades en aquest apartat 3 (flexibilitat horària negociada) no seran aplicables a persones treballadores que tinguin limitada la seva presència en el centre de

treball per raons de seguretat i salut o discapacitat o es trobin en alguna de les situacions següents: lactància, reducció de jornada per guarda legal o per cura directa de familiars.

4.- Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, pel que els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 29 Descans setmanal

Els treballadors/ores afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 (dos) dies sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o es pogués pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

Les empreses procuraran que els treballadors/ores que no tinguin un dia fix per a gaudir del seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

Article 30 Vacances

1.- El personal afectat pel present Conveni gaudirà de trenta dies naturals de vacances. Aquells que no portin encara un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es faran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.

2.- Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

3.- En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

4.- Les empreses tindran l'obligació de publicar, abans de l'1 de gener de cada any o als trenta dies de la seva obertura, un calendari de vacances i de festes no recuperables. El calendari esmentat es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

En cas de desacord es sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.- El salari corresponent al període de vacances serà el salari mitjà corresponent als últims 12 mesos anteriors a la data del seu gaudi, de conformitat amb els respectius rebuts de salari.

6.- Per acord amb la RLT, o en absència d'aquesta per acord amb la persona treballadora, en els contractes fixos discontinus podran gaudir les vacances al final de la temporada efectiva de treball i en activitats afectes a l'estacionalitat hivern/estiu i es gaudiran en períodes no coincidents amb la temporada alta de producció.

7.- A les empreses que continuïn amb el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, els treballadors/ores percebran amb càrrec a l'empresa el salari fix o garantit corresponent a la seva categoria professional i, participant en el seu cas en el percentatge de servei, sigui substituït o no ho sigui, de tal manera que el personal amb salari inicial i garantit durant el període de vacances, percebrà, amb càrrec a l'empresa, el salari garantit corresponent a la seva categoria professional i participarà en el percentatge de servei si el salari inicial més l'esmentada participació excedís el salari garantit i només per l'import en el qual excedís. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, substituís el personal de vacances, la seva retribució total serà a càrrec de l'empresa.

Article 31 Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió en sol·licitarà un informe previ sobre la seva composició a la representació legal dels treballadors/ores, la qual l'haurà d'emetre en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral contindrà com a mínim el nombre de dies de prestació efectiva de treball, incloent-hi les festes nacionals, autonòmiques i locals, així com els descansos setmanals i les vacances anuals.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 20 de febrer de cada any.

En el supòsit d'obertura de nou centre de treball o d'activitat cíclica, el calendari laboral s'exposarà dins dels 30 dies següents de produir-se l'esmentada obertura o inici.

Article 32 Festes no recuperables

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret de gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si l'ha tingut, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en que quedarà absorbida. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència de que aquestes es fraccionin.

En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el que s'hi té dret.

Es respectarà qualsevol acord preexistent entre les empreses i els representants dels treballadors/ores.

Article 33 Llicències

Sense perjudici dels permisos i llicències establerts a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, el treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i per algun dels motius que a continuació s'exposen:

Per matrimoni del treballador/a o unió de fet: quinze dies naturals. En aquest últim supòsit les parelles de fet tindran el mateix tractament a l'efecte de llicències que una parella de dret.

Tres dies per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies.

Aquests tres dies s'iniciaran el primer dia laborable del treballador, següent al fet causant, quan aquest fet succeeix en dia no laborable.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic.

Casaments de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.

Per canvi de domicili habitual: dos dies. El segon dia només una vegada a l'any (període de 12 mesos).

Dos dies per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior. Per a tenir dret a aquesta llicència, la persona treballadora haurà d'acreditar una antiguitat mínima de 90 dies.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Quan el permís s'acumuli en jornades completes, el nombre de jornades a gaudir serà de 19 consecutius.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en

la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableix en aquella.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a l'efecte de les presents llicències que una parella de dret. S'entendrà com a "parella de fet", el que es disposa en els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 del 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya.

Article 34 Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores no es tindran en compte a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries. Igualment, tindran tal consideració les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn. Si bé, en aquest cas si es tindran en compte per al còmput anual del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir-les econòmicament.

El seu nombre no podrà ser superior a 80 (vuitanta) a l'any per treballador/a, sempre que s'abonin.

El seu valor serà el de l'hora ordinària i en cada centre de treball es negociarà si es compensa per una hora de descans o per la seva corresponent retribució en diners. En cas de desacord s'atendrà al que disposa la Llei.

Capítol 9

Condicions econòmiques

Article 35 Retribució

1. La retribució estarà constituïda pel salari per cada nivell, segons s'indica en els corresponents annexos.

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, en el que hauran de figurar, entre d'altres dades legalment previst, els nivells retributius, antiguitat i grup professional del treballador/a, així com la categoria de l'establiment, no sent preceptiva la firma del treballador/a en els casos en que se efectui el pagament mitjançant transferència bancària.

Retribucions any 2022: s'aplicarà un increment del 4,00% sobre les taules salarials del 2021 i amb efectes de 1/1/2022 segons taules i annexos.

Retribucions any 2023: s'aplicarà un increment del 3,00% sobre les taules salarials del 2022 i amb efectes de 1/1/2023 segons taules i annexos.

Retribucions any 2024: s'aplicarà un increment del 2,00% sobre les taules salarials del 2023 i amb efectes de 1/1/2024 segons taules i annexos.

Les taules salarials per als anys 2022, 2023 i 2024, són les que s'indiquen a continuació en els annexos:

Annex A: Barcelona i Maresme

Annex B: Tarragona. A Tarragona es manté que les contractacions de treballadors/as del nivell IV poden romandre en el nivell retributiu VI durant un període de quatre anys i la borsa d'hores per a empreses que obren abans de Setmana Santa i mantenen activitat després d'octubre.

Cap d'animació: nivell II

Annex C: Girona

2. S'entén com a salari ordinari, el salari base, més l'antiguitat i manutenció, sense perjudici del que estableix l'article 8 del present Conveni.

En el territori de Tarragona s'inclourà als conceptes anteriors el plus de personal de manutenció que figura als articles 38.3 del present Conveni col·lectiu, quan el treballador tingui dret a percebre'l.

3.- Retribució a percentatge: les empreses que a 31 de desembre de 2007 vinguessin aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran excepte que hi hagi acord exprés en sentit contrari amb els representants legals dels treballadors/ores.

En l'esmentat sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fix, garantit) els establerts en la taula salarial publicada en el DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%. Els esmentat salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges en els que s'incrementin les taules salarials.

4. Complement per a els/les cambrers/as de pisos i mossos d'habitacions: en el terme municipal de Barcelona, i comarca del Maresme, s'abonarà a les/els cambrers/eres de pisos i mossos d'habitacions un complement segons les quanties i exclusivament per als establiments que s'especifiquen en els annexos.

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els/les cambrers/as de pisos i mossos d'habitacions siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial, i només en l'excés del garantit.

Aquest complement s'incrementarà en el mateix percentatge en què s'incrementen els salaris el segon i el tercer any de vigència del Conveni.

Article 36 Antiguitat consolidada

A partir de l'1 de gener de 2008 es mantindran en concepte d'antiguitat consolidades les quanties per aquest concepte existents a 31 de desembre de 2007, no sent aquestes absorbibles ni compensables. Les quanties en qüestió, es re valoritzaran amb els increments anuals del Conveni, inclòs el primer any.

Article 37 Premi de vinculació

Des de l'1/1/2017 i fins el 31/12/2018 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació el següent:

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

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats

A partir de l'1/1/2020 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació el següent:

Quan un treballador/a de 50 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma o la dimissió voluntària de la persona treballadora, llevat que aquesta sigui per accés a la jubilació o a una incapacitat permanent (total, absoluta i gran invalidesa) i sense perjudici d'altres indemnitzacions que poguessin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys de treball efectiu ininterromput que hagi romàs en l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats

En ambdós supòsits, el càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat a les taules salarials del moment corresponent al cessament, més el prorratgeig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador/a afectat hi tingués dret.

Es respectarà qualsevol acord existent anterior entre les empreses i els representants dels treballadors/ores en matèria de càlcul.

Si a un treballador/a li sobrevingués la mort en situació d'actiu en l'empresa, el premi esmentat correspondrà als seus hereus.

Article 38 Manutenció

1. El complement salarial per manutenció, quan es percep en espècie, és el que es fixa a les taules dels diferents annexos.

Tindran dret a l'esmentat complement aquells treballadors/ores que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaboren menjars (restaurant, càtering, etc.).

La representació legal dels treballadors/ores vetllarà que el menjar tingui un caràcter variat per a evitar la monotonia.

Per els treballadors/ores que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls hi confeccionarà un menú dietètic previst pel metge de la Seguretat Social.

L'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie de l'esmentat plus correspondrà al treballador/a, qui haurà de notificar-la per escrit a l'empresari i mantenir-la per un període mínim de tres mesos.

Queden exclosos de l'obligació d'abonament o prestació en espècie d'aquest complement els hotels que no tinguin estructura de cuina, no tenint treballadors/ores adscrit a tal secció i es limitin a servir esmorzar exclusivament als clients allotjats.

Així mateix també queden excloses de l'esmentat plus les persones treballadores no adscrites a la secció de bar, restaurants o cuines dels càmpings al que li és d'aplicació el present Conveni. Aquells treballadors que amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni (data de publicació) rebessin l'esmentat plus el seguiran perceben com a condició més avantatjosa.

2.- El plus per a Tarragona és el que consta en els annexos.

3.- Plus personal per a Tarragona: a conseqüència de l'equiparació establerta en l'apartat anterior, es crea un plus personal la quantia del qual és la diferència existent entre els plusos de Barcelona i Tarragona a 31 de desembre de 2016. Tindran dret a percebre aquest plus tots aquells treballadors/as als quals els són aplicables les condicions laborals de Tarragona que, amb anterioritat a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, venien percebent en metàl·lic el plus de manutenció en la seva quantia anterior.

Aquest nou plus, de caràcter mensual, no és compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb els increments de Conveni establerts en les corresponents taules.

Article 39 Allotjament

Els treballadors/ores que fins l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu tenien dret a l'allotjament, el mantindran en els mateixos termes i quanties, i durant la vigència del present Conveni.

Article 40 Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/res que a l'entrada en vigor del present Conveni el venien percebent, i en les mateixes quanties.

Article 41 Roba de treball

Les empreses tindran l'obligació de proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, adaptant l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. Per això, existeix l'obligació d'entregar uniforme per part de les empreses en els termes que estableix el present article. La quantia, duració i terminis de la qual es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa.

La conservació i neteja d'uniformes i roba de treball aniran a càrrec de les empreses, i de no ser així, la compensació per aquest concepte es fixarà segons les quanties que es detallen en els annexos. La seva quantia es re valoritzarà anualment amb els increments del Conveni establerts en l'article 35, retribució.

Article 42 Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprés entre les 10 (deu) de la nit i les 6 (sis) del matí, llevat que el salari s'hagi establert tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

Article 43 Gratificacions extraordinàries

La Representació Legal dels Treballadors/ores (RLT) i la Direcció de l'empresa podran establir el prorrateig de les gratificacions extraordinàries. En cas de no existir RLT, en el centre de treball, es restarà als acords subscrits entre empresari i treballador/a.

Les empreses abonaran als treballadors/ores al seu servei una gratificació d'estiu i una altra de Nadal a raó d'una mensualitat del salari més l'antiguitat consolidada. Les referides gratificacions es meritiran per anualitats. A efectes de la meritació es considerarà que la paga d'estiu comprèn de l'1 de juliol al 30 de juny del següent any, i per la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre. Aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les gratificacions prorratejant-se el seu import en relació amb el temps treballat. Les dates d'abonament seran el 10 de juliol i el 22 de desembre respectivament.

De les gratificacions extraordinàries no es traurà cap import per el fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 44 Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament 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 la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret a la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més allà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni a 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 a pronunciar-se, a comptar des de 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 la doctrina judicial dels Tribunals Superiors de Justícia, no caben els efectes retroactius de la inaplicació de les condicions de treball, que han d'entrar en vigor en la data de l'acord entre les parts.

Capítol 10 Previsió social

Article 45 Malaltia i accident

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comú amb hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i fins un límit màxim de dotze mesos de duració.

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia comú amb hospitalització, la persona treballadora tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinzè dia, les establertes per la llei a càrrec de l'empresari. Del setzè al trentè, el 80% del salari, i del trenta-unè en endavant i fins a un màxim de dotze mesos de durada, el 100% de l'esmentat salari.

Article 46 Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res, a partir del moment de l'alta a les empreses, la percepció de setze mil cinc-cents euros (16.500 euros) per ell mateix o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort, invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

S'estableix un termini de carència de 45 (quaranta-cinc) dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar la pòlissa permanent.

Capítol 11 Seguretat i higiene

Article 47 Seguretat i higiene

1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals

Els treballadors/ores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protecció enfront dels riscos laborals.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures que siguin necessàries per la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/ores, i en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors/ores, actuació en casos d'emergència de risc greu i imminent, així com de vigilància de la salut.

2. L'acció preventiva

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, tenint-se que actualitzar quan es constati la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

En qualsevol cas, les mesures adoptades per l'empresari han de tenir presents els principis generals de l'acció preventiva que, en síntesi, són els següents: evitar els riscos, avaluar els riscos que no es puguin evitar, combatre els riscos en origen, adaptar el treball a la persona, tenir en compte l'avaluació de la tècnica, substituir el que és perillós pel que conté poc o cap perill, planificar la prevenció, adoptar les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i donar les degudes instruccions als treballadors/ores.

L'acció preventiva a l'empresa i en els centres de treball, en el seu cas, es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos que es realitzarà amb caràcter general tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Quan el resultat de l'avaluació ho fes necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors/ores en la prestació dels seus serveis, per tal de detectar situacions potencialment perilloses.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin els adequats per a l'activitat professional que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats amb aquesta finalitat.

L'empresa publicarà i posarà a disposició de tots els treballadors/ores en el tauler d'anuncis els acords i els resums de les actes amb el més substancial de les reunions del Comitè de seguretat i salut i especialment informarà de les principals conclusions i de les mesures preventives acordades abans de la seva posada en pràctica, amb el fi de proporcionar la participació requerida per la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos laborals, per tal que els treballadors/ores les coneguin i puguin, a través dels seus representants, formular les indicacions i propostes que, en nom de la millora de la prevenció en els seus llocs de treball, considerin més adequades.

3. Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors/ores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/ores es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

4. Compliment de les mesures preventives

Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Malgrat el que s'ha ressenyat anteriorment, l'efectivitat de les mesures adoptades per l'empresari hauran de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador/a.

5. Maternitat

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part.

Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part, han de ser concedits per les empreses, sent aquestes absències a càrrec de les empreses.

Capítol 12 Drets sindicals

Article 48 Drets sindicals i de la representació dels treballadors en la empresa

Aquesta matèria es regirà pel que disposa la Llei Orgànica de Llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i altres normes que les desplacen.

Salvant el que s'estableix en l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes a l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 (un) Delegat sindical en aquells centres de treball amb una plantilla superior a 125 treballadors/ores.

Els Delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present Conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Empreses amb plantilla de fins 50 treballadors/ores: 16 hores
Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors/ores: 27 hores
Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors/ores: 37 hores
Empreses amb plantilla de 751 treballadors/ores en endavant: 40 hores

Les hores que s'especifiquen podran ser acumulades trimestralment o semestralment.

L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors/ores (Delegats de personal, membres del Comitè de empresa) i els Delegats sindicals en l'empresa i que pertanyin a una mateixa central sindical en la mateixa.

En aquest cas, l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, llevat a les empreses de més de 125 treballadors/ores, en les quals l'esmentada acumulació es produirà de manera automàtica tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de 125 treballadors/ores, l'acumulació d'hores de manera automàtica només es produirà entre tots els membres del Comitè d'empresa i Delegats de personal d'un mateix centre de treball.

El crèdit sindical i l'acumulació d'hores s'entendrà a unitats electorals de representació sindical, excepte pacte en contrari o que existeixi un Comitè intercentres, o existeixi una acumulació estatal d'hores segons normativa legal

Capítol 13

Formació professional

Article 49 Formació professional

La formació professional constitueix un element estratègic de màxima prioritat per a la modernització i millora de la competitivitat de les empreses i per el desenvolupament personal i professional dels treballadors/ores, així com per a la defensa dels llocs de treball.

Els treballadors/ores tenen dret a la formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors. Per tot això, tots els treballadors/ores podran tenir accés i beneficiar-se de la formació professional durant tota la seva vida activa.

Les empreses realitzaran reciclatges professionals quant es constati la necessitat de canvis tecnològics o de lloc de treball, i el treballador/a afectat rebrà aquesta formació dintre de la jornada laboral.

Mitjançant acords d'empresa podrà negociar-se un cos d'hores dintre la jornada de treball per els treballadors/ores que siguin seleccionats per a participar en els plans de formació vinculats a la promoció personal, professional i cultural.

Es promouran plans de formació dintre de les empreses per obrir vies de promoció personal i professional, adequant els itineraris formatius als llocs de treball.

Els esmentats plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, les federacions i associacions que la componen, així com les entitats (federacions, associacions i gremis) que formen part d'aquestes últimes, junt amb la Federació d'Hostaleria del sindicat signant del present Conveni, FeSMC-UGT, promouran plans de formació a l'empara dels acords nacionals o autonòmics que puguin celebrar-se, sol·licitant les subvencions necessàries, de forma que el sector aconseguixi el retorn de les aportacions que efectuen les empreses i els seus treballadors/ores en concepte de quota de formació professional.

Per tal de dur a efecte el que preveu el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la formació professional de les parts signants del Conveni, la qual mantindrà la mateixa proporció representativa que posseeixen les parts signants. Durant la vigència del present Conveni, la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, els quals recauran anualment i alternativament en un membre de les centrals sindicals i en un altre de la Confederació Empresarial.

Dintre de les funcions que assumirà la Comissió haurà de constar-hi necessàriament en el seu reglament el control i la gestió dels fons que l'esmentada Comissió pugui obtenir.

En aquelles empreses on es portin a terme plans formatius, es crearan Comissions de formació professional integrades pels representants dels treballadors/ores i de l'empresa, les quals assumiran les següents funcions:

- Iniciativa en la detecció de les necessitats formatives i proposició de mesures amb aquesta finalitat.
- Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que preveu l'article 64.5.e) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- La Comissió de formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, en realitzarà una proposta a la Direcció de l'empresa.
- Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.
- Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.
- Avaluar els plans formatius realitzats.

Capítol 14

Normalització lingüística

Article 50 Normalització lingüística

Es procurarà que en totes les empreses i centres de treball els anuncis al personal i comunicacions internes siguin redactats en català i en castellà; així mateix es donarà compliment al previst en la Llei 1/1998, de 7 de gener, de Política Lingüística.

Capítol 15

Operacions mercantils

Article 51 Subrogació convencional, exclusiva pel subsector de restauració en supòsits de concessions

1.- Objecte i exclusions.-

El present article té per objecte regular la subrogació empresarial, amb els seus efectes, en supòsits de successió o substitució d'empreses en el subsector de restauració exclusivament, quan aquests supòsits es produeixen amb ocasió d'una concessió.

Queden incloses en aquest article les cessions d'ús de béns demaniales en règim de concessió de les empreses de restauració.

En cap cas s'aplicarà aquesta subrogació a l'activitat d'allotjament i hostatge, ni a l'activitat de serveis de restauració en establiments dedicats a l'allotjament i hostatge, ni com a empresa principal o client, ni com a empresa cedent o cessionària, de manera que les empreses d'aquest subsector d'activitat es regiran, exclusivament en aquesta matèria, pel que disposa l'Estatut dels treballadors i altres normes legals d'aplicació.

2.- Regles d'aplicació a la subrogació convencional

a.- En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta en virtut de concessions administratives, així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi el canvi en l'adjudicatari del servei administratiu o no, que portin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors/ores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que realitzarà el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa sortint del servei.

b.- En els supòsits de successió o substitució d'empreses en què no hi ha transmissió d'elements patrimonials, hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma, en virtut de condicions sotmeses al règim de contractació del sector públic, previstes en el text de la Llei de Contractes del Sector públic.

c.- Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, sigui que resolgui el contracte per incompliment de les clàusules del plec de la condició, sigui per declaració de concurs de creditors, o sigui per decisió judicial que restitueixi l'empresa a un anterior propietari per resolució del contracte.

3.- Adscripció del personal

A. Amb la finalitat de garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors/ores del subsector de restauració la subrogació empresarial en les relacions laborals del personal, per qui succeeixi a l'empresa sortint en qualsevol dels supòsits previstos en el present article, els treballadors i treballadores de l'empresa cedent passaran a adscriure's a l'empresa cessionària que realitzarà el servei, respectant aquesta els drets i obligacions econòmiques, socials, sindicals i personals que es gaudissin a l'empresa cedent, sempre que es donin alguns dels següents supòsits:

a) Treballadors i treballadores en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre d'activitat amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos en el mateix, sigui quina sigui la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball. A efectes d'aquest còmput s'entendrà com a temps treballat els períodes de vacances, incapacitat temporal o altres supòsits de suspensió de contracte per causa legal o paccionada.

b) Treballadors i treballadores que en el moment de canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma, unitat d'explotació, comercialització o producció de l'activitat o part d'aquesta, es trobin malalts, accidentats, en maternitat, en excedència o qualsevol altra situació en la qual el contracte es trobi suspès sobre la base de qualsevol norma que legalment o convencionalment ho estableixi, sempre que hagin prestat els seus serveis al centre objecte de la subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball i que reuneixin l'antiguitat mínima establerta a l'apartat anterior.

c) Treballadors i treballadores que, amb contracte d'interinitat, substitueixin algun dels treballadors/ores esmentats en l'apartat anterior, i fins que cessi la causa d'interinitat.

d) Treballadors i treballadores fixos discontinus, amb una antiguitat mínima de quatre mesos al centre de treball.

e) Persones treballadores que es trobin en situació de jubilació parcial amb contracte de relleu.

B. No hi haurà subrogació respecte de l'empresari o empresària individual o els socis o sòcies accionistes amb control efectiu de l'empresa, administradors o gerents de la mateixa, cònjuges dels citats anteriorment i treballadors o treballadores contractats com a fixos o fixos discontinus i que tinguin relació de parentiu fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat amb els anteriors, llevat de pacte en contrari.

Els treballadors i treballadores no afectats per la subrogació empresarial seguiran vinculats amb l'empresa cedent a tots els efectes.

4.- Obligacions formals:

a) L'empresa principal comunicarà a l'empresa cedent la designació d'una nova empresa cessionària i la data en què es produirà de fet la subrogació.

b) En el transcurs dels cinc dies hàbils immediats següents a la data de la comunicació de l'empresari principal, l'empresa cedent haurà d'acreditar a la cessionària, documentalment i de forma fefaent tots els supòsits anteriorment contemplats mitjançant els documents i en els terminis que tot seguit es relacionen : Certificació negativa per descoberts en la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Certificació negativa de l'Administració d'Hisenda.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.

Fotocòpia dels RNT (Relació Nominal de Treballadors), antic TC2. RLC (Rebut de Liquidació de Cotitzacions), antic TC1 dels quatre últims mesos.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, salari brut anual, jornada, horari, modalitat de la seva contractació, data del gaudi de les seves vacances i especificació del període de mandat si el treballador o la treballadora és representant sindical.

Treballadors i treballadores que es trobin en situació de suspensió de contracte de treball, indicant les dades a què es refereix l'apartat anterior.

Fotocòpia dels contractes de treball escrits del personal afectat per la subrogació.

Pactes o clàusules signades amb els treballadors i treballadores, siguin de caràcter individual o col·lectiu.

Justificant d'haver liquidat a tots els treballadors i treballadores afectats per la subrogació, la part proporcional d'havers fins al moment de la mateixa, no quedant pendent cap quantitat.

En el cas de vacances pendents de gaudi, l'empresa sortint ha d'informar d'aquesta situació a l'entrant, establint-se entre ambdues la forma d'abonament per cada empresa de la part corresponent.

L'empresa sortint informará, si escau, de l'estat exacte dels processos, plets, litigis i de tots els assumptes laborals es trobin pendents o en curs davant l'autoritat laboral competent o davant qualsevol organisme públic, tant pel que fa als treballadors i treballadores en actiu com als ja cessats.

Avaluació de riscos

En aquest mateix termini, s'ompliran els drets d'informació i consulta, dels treballadors i treballadores que preveu l'article 64 d'aquest Acord.

c) A la data de la subrogació prevista i un cop complerts els requisits establerts en el present article, l'empresa cessionària procedirà a la incorporació dels treballadors i treballadores.

Simultàniament a la seva incorporació, ambdues parts procediran a la signatura del document previst a l'annex IV de l'ALEH, en el qual constarà declaració d'aquells treballadors i treballadores que mantinguin vincle familiar o relació de parentiu fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, amb el empresari cedent, si aquest és persona física, o amb els socis o sòcies accionistes, administradors o administradores o gerents de l'empresa sortint si es tractés d'una persona jurídica, així com dels cònjuges d'aquests.

De les responsabilitats que es derivin del compliment de les obligacions del protocol de subrogació, respondrà la impresa incomplidora i subsidiàriament totes dues.

5.- Contingut i altres garanties de la subrogació

a) Les disposicions aquí contemplades obliguen les parts a les que afecta, empresa principal, cedent i cessionària. Sense perjudici de l'anterior el treballador o treballadora, afectat per la subrogació, podrà optar, a la seva voluntat, entre romandre en l'empresa cedent en un altre centre de treball i similars condicions, sempre que hi hagués vacant, i aquesta es la ofereixi al treballador/a.

b) L'empresa entrant quedarà subrogada en els drets i obligacions respecte dels treballadors i treballadores.

c) Els deutes salarials i extra-salarials que poguessin existir generats per l'empresa cedent seran satisfetes per la mateixa, responant l'empresa principal subsidiàriament de les mateixes.

d. En relació amb l'àmbit de les prestacions de la Seguretat Social:

a ') L'empresa cessionària està obligada a subrogar-se en les obligacions empresarials relacionades amb els règims legals. En relació amb els complementaris, ja estiguin regulats en norma legal o convencional, si procedís el pagament d'algun d'ells (jubilació, invalidesa, pagaments a favor de supervivents, premi de vinculació, o qualssevol altres) l'empresa que assumeixi aquest pagament podrà reclamar a les empreses anteriors el pagament de la part proporcional que els pogués correspondre.

b ') En el cas d'existir deutes a la Seguretat Social per descoberts o per diferències salarials generades per l'empresa cedent, s'estarà al que disposa la Llei General de la Seguretat Social.

La nova empresa haurà de respectar la garantia sindical d'aquells delegats i delegades de personal o membres del comitè d'empresa i delegats i delegades sindicals afectats per la subrogació fins a la finalització del mandat per al qual van ser elegits.

Tant l'empresa cedent com l'empresa cessionària, hauran d'informar els representants legals dels treballadors i treballadores afectats pel traspàs, amb anterioritat a la successió o substitució empresarial, de les següents qüestions:

La data certa o prevista del traspàs Els motius d'aquest

Les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors/ores Les mesures previstes respecte dels treballadors i treballadores

La relació nominal de la totalitat de treballadors i treballadores, inclosos aquells en supòsits de suspensió del contracte, afectats per la subrogació empresarial amb detall de la modalitat del contracte del mateix.

La relació nominal i motivada de treballadors i treballadores exclosos de la subrogació empresarial. RNT (Relació Nominal de Treballadors), antic TC2 dels quatre últims mesos.

En els casos en què no hi hagi representants legals dels treballadors i treballadores, els afectats pel traspàs seran informats, individualment i amb caràcter previ a la successió o substitució empresarial del contingut en els quatre primers punts anteriors, a més de la situació personal del treballador o treballadora afectat pel que fa al seu contracte individual.

Article 52 Contractació i subcontractació mercantil (externalització)

El Conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, tret que existeixi un altre Conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III de l'Estatut dels treballadors (ET).

No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb un Conveni propi, s'aplicarà aquest, en els termes que resultin de l'article 84 ET.

En el no regulat en el present article s'estarà al que es disposa en l'article 42 del ET en la seva redacció donada per l'apartat 5 del RDL 32/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Disposició addicional 1a Jubilació obligatòria i jubilació parcial**Jubilació obligatòria**

Com a mesura de política de rejuveniment de plantilles, d'acord amb el que s'estableix en la Disposició addicional dècima del vigent Estatut dels treballadors en redacció donada per la Llei 21/2021, de 28 de desembre, les persones treballadores que hagin complert una edat igual o superior a 68 anys, vindran obligats a jubilar-se quan així els ho indiqui l'empresari, sempre que compleixin els requisits següents:

a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball reuneixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b) Que la mesura s'ha de vincular, com a objectiu coherent de política d'ocupació expressada al Conveni col·lectiu, al relleu generacional a través de la contractació indefinida i a temps complet d'almenys un nou treballador o treballadora.

De les jubilacions obligatòries que es duguin a terme haurà d'informar-se a la representació legal de les persones treballadores.

Jubilació parcial

L'accés a la situació de jubilació parcial serà un dret de la persona treballadora que el podrà exercir en el moment que compleixi els criteris per a accedir a aquesta.

Disposició addicional 2a TICS

La implantació per part de l'empresa de tecnologies de la informació per al control de la prestació laboral, com ara controls biomètrics com l'empremta digital, la vídeo vigilància, els controls sobre l'ordinador (monitoratge remot, indexació de la navegació per internet, o la revisió o monitoratge del correu electrònic i/o de l'ús d'ordinadors) o els controls sobre la ubicació física de la persona treballadora mitjançant geolocalització, es realitzarà respectant en tot moment les previsions de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades o normes que en el futur puguin substituir a les anteriors.

Aquestes mesures hauran de ser proporcionals a la finalitat de verificar el compliment per part de la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals. Deuran per tant respectar la seva dignitat i el seu dret a la protecció de dades i a la seva vida privada tenint en compte, no obstant això, que la legitimació per al tractament deriva de l'existència de la relació laboral i, per tant, d'acord amb la normativa aplicable, no es requereix del consentiment de la persona treballadora.

Quan existeixin instal·lats sistemes de vídeo vigilància per al control periòdic i regular de la prestació laboral, l'empresa haurà d'informar els representants de les persones treballadores dels canvis d'ubicació de les càmeres amb una antelació mínima de 24 hores. Aquesta notificació podrà realitzar-se mitjançant correu electrònic.

Disposició addicional 3a Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/ores en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET, en relació amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març i el RD 901/2020, de 13 d'octubre.

En el cas de les empreses de 50 o més treballadors/ores, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Disposició transitòria 1a Comissió de treball

Durant la vigència del present Conveni es constituirà una comissió de treball formada per les representacions sindicals en funció de la seva representativitat en la comissió negociadora i la representació empresarial per a analitzar l'especial situació del sector de la restauració. Durant el primer any de vigència del Conveni s'hauran de mantenir com a mínim tres reunions. En els anys successius un mínim de quatre per any de vigència.

Disposició transitòria 2a Abonament d'endarreriments generats

Els efectes econòmics del Conveni es retrotrauran a 1 de gener de 2022 i els endarreriments generats s'abonaran en la nòmina corresponent al mes de gener de 2023. Tot això sense perjudici d'aquelles empreses que vulguin i puguin abonar-los des del mateix moment de la publicació del Conveni.

Aquelles empreses que en la data de publicació del present Conveni ja haguessin finalitzat la seva temporada (2022), podran fer efectius els endarreriments generats fins a la primera nòmina corresponent a la pròxima temporada (2023). En aquest cas, el temps transcorregut des de la publicació del Conveni fins al primer dia de la nova temporada (2023) no serà tingut en compte a l'efecte de prescripció d'una hipotètica reclamació salarial.

Disposició transitòria 3a Adequació dels grups i categories del Conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal

Si és necessària una adequació dels grups i categories del Conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al sector de l'hostaleria (ALEH), es tindrà en compte el text de l'annex D, del Conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya pels anys 2014-2016.

Annex I

Règim disciplinari laboral

El règim disciplinari que figura als següents articles, és transcripció literal del que s'estableix per l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d' Hostaleria (ALEH).

Article 1 Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

La Direcció de les empreses podrà sancionar els incompliments laborals en els que incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text. La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de les empreses seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Article 2 Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador/a, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 3 Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent-se constar la data i els fets que la motiven, el qual o la qual haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores en l'empresa, si l'hagués, haurà de ser informada per la Direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els Delegats i Delegades sindicals en l'empresa, si els hagués, haurien de ser escoltats per la Direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliat/da al Sindicat, sempre que tal circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 4 Faltes lleus

Seràn faltes lleus:

1. Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanades, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o altre motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o finalitzar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis pel treball, considerant-se en aquest cas com a falta greu.
5. Petites descures en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Las discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

Article 5 Faltes greus

Seràn faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la

que se'n derivin greus perjudicis o trastorns pel treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en el començament d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per al treball o d'aquest se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors/ores, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixxant o signant per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors/ores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

9. Emprar per ús propi articles, estris i peces de vestir de l'empresa, a menys que es tingui autorització per fer-ho.

10.- Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora del mateix, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi intervingut advertiment o sanció. El treballador/a que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/ores, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com molt greu.

11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.

12. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de l'esmentada conducta no se'n derivi un especial perjudici per l'empresa o treballadors/ores, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no complimentar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta se considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

14.- La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per un mateix, per altres treballadors/ores o terceres persones o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar com falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

17. La falta de netedat i neteja, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors/ores o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dintre d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.

19.- La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com falta molt greu.

Article 6 Faltes molt greus

Serán faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altre persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos dintre de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a la mateixa, el contingut d'aquests.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com als demés treballadors/ores i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o la treballadora per no assistir al treball, entenent-se com a tal quan el treballador/a en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus pel seu compte o per compte d'altri, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi al propi treballador/a, a l'empresa o a les seves instal·lacions, persones, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dintre d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat assabentada o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- 13.- L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen en l'empresa.

Article 7 Classes de sancions

1.- L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A) i B).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

A) Per faltes lleus:

- 1 . Amonestació
- 2 . Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies

B) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies

C) Per faltes molt greus:

- 1 . Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies
- 2 . Acomiadament disciplinari

2.- El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocesals, s'haurà de dur a terme dintre dels terminis màxims següents:

- Les de fins a 2 dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a contar des del següent de la data de la seva imposició.
- Les de 3 a 15 dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.
- Les de 16 a 60 dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió d'ocupació i sou.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors/ores fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

Article 8 Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits contemplats en les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandons injustificats en un període de trenta dies, el dies a quo de la prescripció regulada en aquest article es computarà a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Els terminis establerts per a l'aparició de la reincidència en la comissió de les faltes tipificades com a greus o molt greus, s'interrompran durant els períodes d'inactivitat dels treballadors fixos-discontinus.

Annex II

Taules salarials i especificacions dels diferents àmbits territorials afectats pel Conveni

A) Barcelona

A.1 Categoria dels establiments.

Categoria primera (grup A)

Hotels de 4 superior i 4, GL i 5 estrelles
Hotels residència de 4 estrelles
Hotels apartaments de 4 estrelles
Apartaments hotels de luxe
Residències apartaments de 4 estrelles
Restaurants de 4 i 5 forquilles
Cafès-bars especials A i B
Bars americans
Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a
Motels de 4 estrelles
Salons de te
Casinos de 1a

Categoria segona (grup B)

Hotels de 3 estrelles
Hotels residència de 3 estrelles
Hotels apartament de 3 estrelles
Apartaments extra hotelers de 1a i 2a categoria
Residències apartaments de 3 estrelles
Restaurants de 3 i 2 forquilles
Bars 2a i 1a
Sales de festa i discoteques de 2a
Bugaderies d'hotels centralitzades
Casinos de 2a i 3a
Pizzeries
Tablaos flamencos
Granges
Barbacoas
Establiments de menjars ràpids/restauració modern

Categoria tercera (grup C)

Hostals residència de 3 estrelles
Hostals de 3 estrelles
Ciutats de vacances de 3 estrelles
Pensions de 3 estrelles
Hotels de 2 i 1 estrella
Hotels residència de 2 i 1 estrella
Hotels apartaments de 2 i 1 estrella
Apartaments extra hotelers de 3a categoria
Residències apartaments de 2 i 1 estrella
Motels de 2 i 1 estrella

Categoria quarta (grup D)

Hostals de 2 i 1 estrella
Hostals residència de 2 i 1 estrella

Pensions de 2 i 1 estrella

Fondes i cases d'hostes

Ciutats de vacances d'1 estrella

Restaurants d'1 forquilla

Bars de 3a i 4a categoria

Tavernes y bodegues

Cases de menjars

Tavernes que serveixen menjars

Cerveseries

Gelateries

Sales de festes discoteques de 3a categoria

Salons de ball

Casinos de 3a categoria

Casinos de 4a categoria

Cases rurals

Albergs

Categoria especial (grup E)

Càtering

A.2 Classificació de les categories professionals a efectes retributius

Nivell 1

Cap de recepció

Comptables generals

Cap de cuina

Primer/a cap de menjador

Cap de sala

Primer/a encarregat/da de taulell

Primer/a encarregat/da de bàrman

Cap d'operacions (càtering)

Primer/a conserge de dia

Cap de sala (Càtering)

Supervisor/a d'explotacions

Encarregat/da general o governant/a

Cap de sector d'explotacions

Cap de sector d'autopistes

Cap de contractació i reserves

Gerent de centre restauració moderna

Nivell 2

Interventor/a

Oficial de comptabilitat

Segon/a encarregat/da de taulell

Segon/a encarregat/da de bàrman

Segon/a cap de sala

Segon/a cap de menjador

Segon/a cap de cuina

Segon/a cap de recepció

Segon/a conserge de dia
 Majordom/a de pisos
 Encarregat/da de treballs
 Cap de sector
 Supervisor/a (càtering)
 Caixer/a administratiu/va
 Reboster/a
 Cap de sector
 Cap de compres
 Encarregat/da d'explotació
 Tècnic/a de manteniment
 Professor/a d'educació física
 Cap d'equip càtering
 Cap de partida
 Xofer de 1a.
 Encarregat/da de segona
 Programador/a d'Informàtica
 Secretari/a de direcció
 Encarregat/da d'explotació d'autopistes
 Cap de la secció d'administració
 Fisioterapeuta
 Supervisor/a de restauració moderna

Nivell 3

Xofer de 2a
 Tenidor/a de comptes corrents clients
 Mecànic/a
 Dependent/a
 Bàrman/barwoman
 Cambrer/a
 Sommelier
 Reboster/a (oficial)
 Recepcionista
 Cuiner/a
 Planxista
 Encarregat/da de bugaderia o safareig
 Facturista menjador
 Telefonista de 1a.
 Caixer/a de menjador
 Caixer/a de taulell
 Conserge de nit
 2a. Governant/a o subgovernant/a
 Encarregat/da de sales (billars)
 Encarregat/da d'economats i cellers
 Paleta, pintor/a i fuster/a
 Calefactor/a
 Taquiller/a
 Massatgista
 Oficial segona comptabilitat i administració
 Ajudant conserge grup A
 Oficial de manteniment
 Perforista informàtica
 Operador/a informàtica
 Dietista titulat amb un any d'experiència
 acreditada
 Socorrista
 Animador/a turístic/a
 Comercial

Esteticista
 Responsable de torn restauració moderna

Nivell 4

Ajudant de conserge grups B, C i D
 Ajudant de dependent
 Dependent/a de segona
 Ajudant de bàrman/barwoman
 Telefonista de segona
 Cellerer/a
 Ajudant de cuiner/a
 Cambrer/a de pisos
 Cafeter/a
 Ajudant de cambrer/a
 Ajudant de planxista
 Auxiliar d'oficina
 Ajudant de supervisor/a (càtering)
 Ajudant d'equip (càtering)
 Ajudant de recepció
 Porter/a d'accés
 Porter/a de serveis
 Porter/a de cotxes
 Ajudant de manteniment
 Pisciner/a
 Mosso/a d'equipatges
 Ordenança de saló
 Mosso/a d'habitacions
 Dependent/a d'autoservei
 Ajudant/a de xofer
 Dietista titulat/da sense experiència
 Vigilant/a de piscina
 Ajudant/a d'animador/a
 Auxiliar de servei i neteja
 Controlador/a d'accessos de discoteques, sales
 de festa i espectacles
 Monitor/a
 Preparador restauració moderna

Nivell 5

Cambrer/a de pisos (zona Maresme)
 Marmitons
 Cosidor/a, bugader/a, planxador/a
 Mosso/a de neteja
 Fregador/a i netejador/a
 Ascensorista
 Mosso/a de magatzem
 Vigilant/a de nit
 Persona de lavabos
 Personal d'argenteria
 Ajudant/a de calefactor
 Ajudant/a d'economat
 Ajudant/a de cafeter/a
 Preparador/a (càtering)
 Mosso/a de billar
 Marmitons majors de 18 anys
 Grups majors de 18 anys
 Guarda-roba
 Personal de neteja

Repartidor/a restauració moderna

Assistent/a de restauració moderna

Nivell 5 bis

Treballadors/es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.

Nivell 6Grups de 16 a 17 anys
Marmitons de 16 a 17 anys
Aspirant administratiu/va**Any 2022****A.3. Taula de salaris**

Nivell	A	B	C	D	E
I	1.866,79 €	1.695,17 €	1.640,82 €	1.527,61 €	1.695,17 €
II	1.640,82 €	1.586,53 €	1.527,61 €	1.469,01 €	1.586,53 €
III	1.586,73 €	1.527,61 €	1.500,56 €	1.414,42 €	1.528,07 €
IV	1.414,42 €	1.414,42 €	1.387,84 €	1.387,84 €	1.414,42 €
V	1.387,84 €	1.387,84 €	1.356,24 €	1.356,24 €	1.387,84 €
V BIS	1.236,34 €	1.236,34 €	1.220,49 €	1.220,49 €	1.236,34 €
VI	1.084,83 €	1.084,83 €	1.084,83 €	1.084,83 €	1.084,83 €

Cambrers i cambreres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)
Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	41,07 €
Hotels 3 estrelles	26,81 €
Hotels 2 estrelles	24,71 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambrers i cambreres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i només en l'excés garantit.

A.4. Plusos 2022**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 52,11 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,54 euros mensuals, equivalent a 162,48 euros anuals.

A.5. Barems 2022

Barem especial per a salaris de cafeteries

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.717,48 €	1.695,17 €	1.527,61 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.627,16 €	1.581,80 €	1.469,09 €
Nivell III			
Dependent/a	1.572,98 €	1.527,61 €	1.415,02 €

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.423,79 €	1.414,83 €	1.387,84 €
Nivell V			
Fregadors/ores	1.396,71 €	1.387,84 €	1.355,72 €
Nivell V BIS	1.243,24 €	1.236,34 €	1.220,49 €
Nivell VI	1.089,49 €	1.084,68 €	1.083,73 €

A.6. Serveis extraordinaris

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 2.3 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris per al personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	105,01 €	73,30 €
Servei en festius	134,47 €	85,33 €

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts. El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

El servei de final de festa tindrà un increment del 50% sobre el sou del dia.

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,19 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament per als serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

El/la treballador/a, en arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.

A.7. Taula de salaris del Maresme 2022

Nivell	A	B	C	D
I	1.877,04 €	1.704,60 €	1.649,89 €	1.536,05 €
II	1.649,89 €	1.595,30 €	1.536,05 €	1.477,08 €
III	1.333,53 €	1.333,53 €	1.333,53 €	1.333,53 €
IV	1.246,53 €	1.246,53 €	1.246,53 €	1.246,53 €
V	1.212,52 €	1.212,52 €	1.212,52 €	1.212,52 €
V BIS	1.083,91 €	1.083,91 €	1.083,91 €	1.083,91 €
VI	1.090,80 €	1.090,80 €	1.090,80 €	1.090,80 €

Cambres i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	41,30 €
Hotels 3 estrelles	27,01 €
Hotels 2 estrelles	24,86 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambres i cambres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni pel seu nivell salarial i només en l'excés del garantit.

A.8. Plusos Maresme 2022

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 52,08 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,54 euros mensuals, equivalent a 162,48 euros anuals.

A.9. Barems Maresme 2022

Barem especial per a salaris de cafeteries

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.726,95 €	1.704,60 €	1.536,05 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.636,18 €	1.590,53 €	1.477,25 €
Nivell III			
Dependent/a	1.581,69 €	1.536,05 €	1.422,88 €
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.431,64 €	1.422,64 €	1.395,48 €
Nivell V			
Netejadors/ores	1.404,43 €	1.395,48 €	1.363,20 €
Nivell V BIS	1.250,10 €	1.243,16 €	1.227,25 €
Nivell VI	1.095,52 €	1.090,68 €	1.089,70 €

A.10. Serveis extraordinaris Maresme 2022

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 2.3 del present Conveni. Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	104,98 €	73,21 €
Servei en festiu	134,44 €	85,32 €

Any 2023**A.3. Taula de salaris**

Nivell	A	B	C	D	E
I	1.922,79 €	1.746,03 €	1.690,04 €	1.573,44 €	1.746,03 €
II	1.690,04 €	1.634,13 €	1.573,44 €	1.513,08 €	1.634,13 €
III	1.634,33 €	1.573,44 €	1.545,58 €	1.456,85 €	1.573,91 €
IV	1.456,85 €	1.456,85 €	1.429,48 €	1.429,48 €	1.456,85 €
V	1.429,48 €	1.429,48 €	1.396,93 €	1.396,93 €	1.429,48 €
V BIS	1.273,43 €	1.273,43 €	1.257,10 €	1.257,10 €	1.273,43 €
VI	1.117,37 €	1.117,37 €	1.117,37 €	1.117,37 €	1.117,37 €

Cambres i cambres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	42,30 €
Hotels 3 estrelles	27,61 €
Hotels 2 estrelles	25,45 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambres i cambres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i només en l'excés garantit.

A.4. Plusos 2023**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 53,67 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,95 euros mensuals, equivalent a 167,40 euros anuals.

A.5. Barems 2023

Barem especial per a salaris de cafeteries

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.769,00 €	1.746,03 €	1.573,44 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.675,97 €	1.629,25 €	1.513,16 €
Nivell III			
Dependent/ta	1.620,17 €	1.573,44 €	1.457,47 €
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.466,50 €	1.457,27 €	1.429,48 €
Nivell V			
Fregadors/ores	1.438,61 €	1.429,48 €	1.396,39 €
Nivell V BIS	1.280,54 €	1.273,43 €	1.257,10 €
Nivell VI	1.122,17 €	1.117,22 €	1.116,24 €

A.6. Serveis extraordinaris 2023

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 2.3 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris per al personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	108,16 €	75,50 €
Servei en festius	138,50 €	87,89 €

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts. El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

El servei de final de festa tindrà un increment del 50% sobre el sou del dia.

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,19 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament per als serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

El/la treballador/a, en arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.

A.7. Taula de salaris del Maresme 2023

Nivell	A	B	C	D
I	1.933,35 €	1.755,74 €	1.699,39 €	1.582,13 €

II	1.699,39 €	1.643,16 €	1.582,13 €	1.521,39 €
III	1.373,54 €	1.373,54 €	1.373,54 €	1.373,54 €
IV	1.283,93 €	1.283,93 €	1.283,93 €	1.283,93 €
V	1.248,90 €	1.248,90 €	1.248,90 €	1.248,90 €
V BIS	1.116,43 €	1.116,43 €	1.116,43 €	1.116,43 €
VI	1.123,52 €	1.123,52 €	1.123,52 €	1.123,52 €

Cambrers i cambreres de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	42,54 €
Hotels 3 estrelles	27,82 €
Hotels 2 estrelles	25,61 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambrers i cambreres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i només en l'excés del garantit.

A.8. Plusos Maresme 2023

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 53,64 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 51,18 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,95 euros mensuals, equivalent a 167,40 euros anuals.

A.9. Barems Maresme 2023

Barem especial per salaris de cafeteries

	<u>Categoria especial</u>	<u>Categoria 1a</u>	<u>Categoria 2a</u>
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.778,76 €	1.755,74 €	1.582,13 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.685,27 €	1.638,25 €	1.521,57 €
Nivell III			
Dependent/a	1.629,14 €	1.582,13 €	1.465,57 €
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.474,59 €	1.465,32 €	1.437,34 €
Nivell V			
Netejadors/ores	1.446,56 €	1.437,34 €	1.404,10 €
Nivell V BIS	1.287,60 €	1.280,45 €	1.264,07 €
Nivell VI	1.128,39 €	1.123,40 €	1.122,39 €

A.10. Serveis extraordinaris Maresme 2023

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 2.3 del present Conveni. Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	108,13 €	75,41€
Servei en festiu	138,47 €	87,88 €

A.3. Taula de salaris 2024

Nivell	A	B	C	D	E
I	1.961,25 €	1.780,95 €	1.723,84 €	1.604,91 €	1.780,95 €
II	1.723,84 €	1.666,81 €	1.604,91 €	1.543,34 €	1.666,81 €
III	1.667,02 €	1.604,91 €	1.576,49 €	1.485,99 €	1.605,39 €
IV	1.485,99 €	1.485,99 €	1.458,07 €	1.458,07 €	1.485,99 €
V	1.458,07 €	1.458,07 €	1.424,87 €	1.424,87 €	1.458,07 €
V BIS	1.298,90 €	1.298,90 €	1.282,24 €	1.282,24 €	1.298,90 €
VI	1.139,72 €	1.139,72 €	1.139,72 €	1.139,72 €	1.139,72 €

Cambrers i cambreres de pisos Barcelona i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)
Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	43,15 €
Hotels 3 estrelles	28,16 €
Hotels 2 estrelles	25,96 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambrers i cambreres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) se'ls vingués aplicant el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i només en l'excés garantit.

A.4. Plusos 2024**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 54,74 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 51,34 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,33 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,23 euros mensuals, equivalent a 170,76 euros anuals

A.5. Barems 2024

Barem especial per a salaris de cafeteries

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.804,38 €	1.780,95 €	1.604,91 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.709,49 €	1.661,84 €	1.543,42 €
Nivell III			
Dependent/a	1.652,57 €	1.604,91 €	1.486,62 €
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.495,83 €	1.486,42 €	1.458,07 €
Nivell V			
Fregadors/ores	1.467,38 €	1.458,07 €	1.424,32 €
Nivell V BIS	1.306,15 €	1.298,90 €	1.282,24 €
Nivell VI	1.144,61 €	1.139,56 €	1.138,56 €

A.6. Serveis extraordinaris

Els serveis extraordinaris venen regulats per l'article 2.3 del present Conveni.

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris per al personal contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	110,32 €	77,01 €
Servei en festius	141,27 €	89,65 €

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts. El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

El servei de final de festa tindrà un increment del 50% sobre el sou del dia

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,19 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament per als serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

El/la treballador/a, en arribar al centre de treball, repassarà el torn i solucionarà les possibles faltes que en el mateix hagués.

A.7. Taula de salaris del Maresme 2024

Nivell	A	B	C	D
I	1.972,02 €	1.790,85 €	1.733,38 €	1.613,77 €
II	1.733,38 €	1.676,02 €	1.613,77 €	1.551,82 €
III	1.401,01 €	1.401,01 €	1.401,01 €	1.401,01 €
IV	1.309,61 €	1.309,61 €	1.309,61 €	1.309,61 €
V	1.273,88 €	1.273,88 €	1.273,88 €	1.273,88 €
V BIS	1.138,76 €	1.138,76 €	1.138,76 €	1.138,76 €
VI	1.145,99 €	1.145,99 €	1.145,99 €	1.145,99 €

Cambres i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitacions (ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	43,39 €
Hotels 3 estrelles	28,38 €
Hotels 2 estrelles	26,12 €

Aquest complement podrà ser absorbit i compensat mensualment en aquelles empreses en les quals els cambres i cambres de pisos (III ALEH, àrea funcional IV) siguin retribuïts a percentatge, i aquest superi el salari garantit de les taules del Conveni per al seu nivell salarial i només en l'excés del garantit.

A.8. Plusos Maresme 2024

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 54,71 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 51,18 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,28 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,23 euros mensuals, equivalent a 170,76 euros anuals.

A.9.- Barems Maresme 2024

Barem especial per a salaris de cafeteries

	Categoria especial	Categoria 1a	Categoria 2a
Nivell I			
Encarregat/ada 1a	1.814,34 €	1.790,85 €	1.613,77 €
Nivell II			
Encarregat/ada 2a	1.718,98 €	1.671,02 €	1.552,00 €
Nivell III			
Dependent/a	1.661,72 €	1.613,77 €	1.494,88 €
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.504,08 €	1.494,63 €	1.466,09 €
Nivell V			
Netejadors/ores	1.475,49 €	1.466,09 €	1.432,18 €
Nivell V BIS	1.313,35 €	1.306,06 €	1.289,35 €
Nivell VI	1.150,96 €	1.145,87 €	1.144,84 €

A.10. Serveis extraordinaris Maresme 2024

Els serveis extraordinaris venen regulats per l' article 2.3 del present Conveni. Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	110,29 €	76,92 €
Servei en festiu	141,24 €	89,64 €

B) Tarragona

B.1 Categoria dels establiments

Categoria primera (grup A)

Hotels de GL i 5 estrelles
Restaurants de 5 forquilles
Bars de luxe C
Cafeteries de luxe C
Sales de festa de luxe
Càmpings de luxe
Casinos de primera
Billars de primera
Salons d'esbarjo de primera

Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 superior i 4 estrelles
Restaurants de 4 forquilles
Bars de primera
Cafeteries de 3 tasses
Sales de festa de primera
Càmpings de primera
Casinos de segona
Billars de segona
Salons d'esbarjo de segona

Categoria tercera (grup C)

Hotels de 3 estrelles
Restaurants de 3 forquilles
Bars de segona
Cafeteries de 2 tasses
Sales de festes de segona
Càmpings de segona
Casinos de tercera
Billars de tercera
Salons d'esbarjo de tercera
Establiments de menjars ràpids/restauració moderna

Categoria quarta (grup D)

Hotels de 2 estrelles
Restaurants de 2 forquilles
Bars de tercera
Cafeteries d'1 tassa
Sales de festa de tercera
Càmpings de tercera
Casinos de quarta
Billars de quarta
Salons d'esbarjo de quarta

Categoria especial (grup E)

Hotels d'1 estrella
Restaurants d'1 forquilla
Bars de quarta
Cases rurals

Albergs

Categoria especial (grup F)

Càtering

B.2 Classificació dels llocs de treball a efectes retributius

Nivell 1

Cap de menjador
Cap de cuina
Cap de sala
Cap de recepció
Cap de serveis tècnics
Cap administratiu/va
Cap de contractació i reserves
Governant/a en cap
Cap de compres
Gerent de centre restauració moderna

Nivell 2

2n/2a Cap de menjador
2n/2a Cap de cuina
2n/2a Encarregat/ada de menjador
2n/2a Cap de recepció
1r/1a Conserge de dia
Cap d'animació

Nivell 3

Cap de sector
Comptable general
Interventor/a
Reboster/a
2n/2a Cap de dia
Majordom/a de pisos
Cap de partida
Fisioterapeuta
Supervisor/a de restauració moderna

Nivell 4

Cambrer/a
Cambrer/a de pisos (àrea funcional bar/menjador de l'ALEH)
Subgovernant/a
Sommelier
Oficial administratiu/va
1r/1a Encarregat/ada d'office
1r/1a Encarregat/ada de llenceria i lavabo
Dependent/a de taulell
Recepcionista
Comptable

Caixer/a
Cuiner/a
Dietista titulat/ada amb un any d'experiència
acreditada
Comercial
Esteticista
Massatgista
Responsable de torn restauració moderna

Nivell 5

Intèrpret
Encarregat/ada d'economat
Encarregat/ada de bodega
Tenidor/a de comptes clients
Mecànic/a
Xofer de 2a
Paletes
Fusters/eres
Electricistes
Lampistes
Socorrista
Animador/a turístic/a

Nivell 6

Cellerer/a
Telefonista
Conserge de nit
Auxiliar administratiu/va major de 21 anys
Vigilant de piscina
Ajudant/a d'animador/a
Encarregat/ada de pisos
Preparador/a restauració moderna

Nivell 7

Ajudant/a de recepció
Auxiliar administratiu/va menor de 21 anys
Ajudant/a de celler
Ajudant/a d'economat
Cafeter
Auxiliar de servei i neteja
Monitor/a-cuidador/a
Mosso/a d'habitacions

Vigilant de nit
Caixer/a de menjador
Mosso/a de neteja i ajudant
Cobrador/a
Ordenança de saló
Porter/a d'accés
Porter/a de cotxes
Mosso/a d'equipatges
Marmitó major de 18 anys
Cosidor/a
Sargidor/a
Planxador/a
Bugader/a
Netejadors/ores
Calefactors/ores
Pisciner/a
Jardiner/a
Peons
Ajudant/a de conserge
Ajudant/a de cuina
Ajudant/a de rebosteria
Ajudant/a de cafeter
Marmitó
Netejador/a
Ajudant/a de menjador
Cambrer/a de pisos
Ascensorista
Guarda exterior
Porter/a de servei
Dietista titulat/ada sense experiència
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales
de festa i espectacles Assistent/a restauració
moderna
Repartidor/a restauració moderna

Nivell 7 bis

Treballadors/ores que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional

Nivell 8

Aspirant administratiu/va Grum de 16 a 18 anys

B.3. Acords

B3.1) Personal de nivell 4 a efectes econòmics

Queda establert de comú acord que el personal del nivell 4 que no dugui almenys quatre anys de servei en la professió quedi inclòs al nivell 6 a efectes econòmics.

B3.2) Borsa d'hores per a la província de Tarragona

Mentre durin les condicions pactades en aquest Annex i per als supòsits d'excepcionalitat provocada per l'obertura al públic d'establiments de temporada en dates que s'anticipin a les vacances de Setmana Santa en el mes d'abril o sobrepassin per al tancament per final de temporada el mes d'octubre de cada any, estaran expressament habilitades per establir la borsa d'hores.

És per això que les empreses afectades per l'estacionalitat de la seva activitat (empreses de temporada), situades en zones d'una tradicional afluència turística, podran establir, modificant el calendari laboral i comunicant-lo amb una antelació mínima de 14 dies als RLT, o al treballador/a si no hagués RLT, una borsa de seixanta hores anuals, la utilització de les quals complirà els límits i garanties establerts en l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors i no variarà en còmput anual la jornada màxima vigent.

La compensació s'efectuarà de mutu acord entre les parts afectades reduint jornades de treball o amb descansos en el transcurs de la temporada.

En qualsevol cas, exclourà a les dones embarassades, menors de 18 anys, discapacitats, treballadors/ores amb torn nocturn, contractes en formació i treballadors/ores amb reducció de jornada per guarda legal.

Les modificacions del calendari laboral seran, prèviament a la seva publicació, comunicades als representants legals dels treballadors/ores en l'empresa per a la seva informació als efectes de que puguin exercir les seves competències en aquesta matèria.

Les reduccions i excessos de jornada preestablerts en el calendari, tindran consideració d'hores ordinàries i no han d'afectar a les retribucions dels treballadors/ores afectats per no alterar la jornada anual màxima del present Conveni col·lectiu.

B.4. Taula de salaris 2022

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.072,65 €	1.922,92 €	1.847,66 €	1.772,92 €	1.698,06 €	1.847,66 €
II	1.996,44 €	1.847,66 €	1.772,92 €	1.698,07 €	1.622,93 €	1.772,92 €
III	1.922,92 €	1.773,08 €	1.698,07 €	1.622,93 €	1.548,08 €	1.698,07 €
IV	1.772,83 €	1.622,93 €	1.548,08 €	1.473,05 €	1.398,12 €	1.548,08 €
V	1.690,94 €	1.534,70 €	1.456,69 €	1.378,43 €	1.307,72 €	1.465,09 €
VI	1.390,73 €	1.358,66 €	1.327,40 €	1.279,39 €	1.266,20 €	1.327,40 €
VII	1.308,08 €	1.297,84 €	1.280,77 €	1.263,56 €	1.246,69 €	1.280,77 €
VII BIS	1.040,80 €	1.040,80 €	1.021,83 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.021,83 €
VIII	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €

B.5. Plusos 2022

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 52,11 euros mensuals.

Plus diferència manutenció es fixa en 25,64 euros.

Tindran dret a percebre aquest nou plus tots aquells treballadors als quals els són aplicables les condicions laborals de Tarragona que, amb anterioritat a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, venien percebent en metàl·lic el plus de manutenció en la seva quantia anterior.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,54 euros mensuals, equivalents a 162,48 euros anuals.

B.6. Serveis extraordinaris 2022

Cuiner/a:	112,96 €
Ajudant de cuiner/a :	68,29 €
Cambrer/a:	84,04 €
Ajudant de cambrer/a :	62,32 €
Cobrador/a (dia de treball)	44,77 €

B) Tarragona**B.4. Taula de salaris 2023**

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.134,83 €	1.980,61 €	1.903,09 €	1.826,11 €	1.749,00 €	1.903,09 €
II	2.056,33 €	1.903,09 €	1.826,11 €	1.749,01 €	1.671,62 €	1.826,11 €
III	1.980,61 €	1.826,27 €	1.749,01 €	1.671,62 €	1.594,52 €	1.749,01 €
IV	1.826,01 €	1.671,62 €	1.594,52 €	1.517,24 €	1.440,06 €	1.594,52 €
V	1.741,67 €	1.580,74 €	1.500,39 €	1.419,78 €	1.346,95 €	1.509,04 €
VI	1.432,45 €	1.399,42 €	1.367,22 €	1.317,77 €	1.304,19 €	1.367,22 €
VII	1.347,32 €	1.336,78 €	1.319,19 €	1.301,47 €	1.284,09 €	1.319,19 €
VII BIS	1.072,02 €	1.072,02 €	1.052,48 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.052,48 €
VIII	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €

B.5. Plusos 2023**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 53,67 euros mensuals.

Plus diferència manutenció es fixa en 26,41 euros.

Tindran dret a percebre aquest nou plus tots aquells treballadors als quals els són aplicables les condicions laborals de Tarragona que, amb anterioritat a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, venien percebent en metàl·lic el plus de manutenció en la seva quantia anterior.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,95 euros mensuals, equivalents a 167,40 euros anuals.

B.6. Serveis extraordinaris 2023

Cuiner/a:	116,35 €
Ajudant de cuiner/a:	70,34 €
Cambrer/a:	86,56 €
Ajudant de cambrer/a:	64,19 €
Cobrador/a (dia de treball)	46,11 €

B) Tarragona**B.4. Taula de salaris 2024**

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.177,53 €	2.020,22 €	1.941,15 €	1.862,63 €	1.783,98 €	1.941,15 €
II	2.097,46 €	1.941,15 €	1.862,63 €	1.783,99 €	1.705,05 €	1.862,63 €
III	2.020,22 €	1.862,80 €	1.783,99 €	1.705,05 €	1.626,41 €	1.783,99 €
IV	1.862,53 €	1.705,05 €	1.626,41 €	1.547,58 €	1.468,86 €	1.626,41 €
V	1.776,50 €	1.612,35 €	1.530,40 €	1.448,18 €	1.373,89 €	1.539,22 €
VI	1.461,10 €	1.427,41 €	1.394,56 €	1.344,13 €	1.330,27 €	1.394,56 €
VII	1.374,27 €	1.363,52 €	1.345,57 €	1.327,50 €	1.309,77 €	1.345,57 €
VII BIS	1.093,46 €	1.093,46 €	1.073,53 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.073,53 €
VIII	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €

B.5. Plusos 2024**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 54,74 euros mensuals.

Plus diferència manutenció es fixa en 26,94 euros.

Tindran dret a percebre aquest nou plus tots aquells treballadors als quals els són aplicables les condicions laborals de Tarragona que, amb anterioritat a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, venien percebent en metàl·lic el plus de manutenció en la seva quantia anterior.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 12,85 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,25 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,23 euros mensuals, equivalents a 170,76 euros anuals.

B.6. Serveis extraordinaris 2024

Cuiner/a:	118,68 €
Ajudant de cuiner/a:	71,75 €
Cambrer/a:	88,29 €
Ajudant de cambrer/a:	65,47 €
Cobrador/a (dia de treball)	47,03 €

C) Girona**C.1 Categoria dels establiments**

Les categories dels establiments són les que contempla l'annex A corresponent a Barcelona, tret de la categoria primera (grup A), que queda subdividida en dos i els càmtings:

Categoria Ai

Hotels de GL i 5 estrelles
Hotels de luxe
Restaurants de 5 forquilles
Cafès-bars especials A
Sales de festa i discoteques de luxe

Cafès-bars especials B
Bars americans
Sales de festa i discoteques de 1a
Motels de 4 estrelles
Salons de te
Casinos de 1a
Càmtings de luxe i de 1a

Categoria A

Hotels de 4 superior i 4 estrelles
Hotels residència de 4 estrelles
Hotels apartament de 4 estrelles
Residències apartaments de 4 estrelles
Restaurants de 4 forquilles

Categoria B

Càmtings de 2a

Categoria C

Càmtings de 3a

C.2.1. Classificació per nivells retributius dels llocs de treball

	CATEGORIES DE L'ALEH	CATEGORIES DE GIRONA
--	----------------------	----------------------

NIVELL 1

1	Cap de recepció	Cap de recepció
		Cap de casinos
	Cap d'administració	Comptable general
	Cap comercial	Cap de contractació i reserves
	Cap de cuina	Cap de cuina
	Cap de restaurant o sala	Cap de menjador
		Cap de sala
		Gerent de centre restauració moderna

NIVELL 2

2	2n Cap de recepció	2n Cap de recepció
		2n Cap de casinos
	Primer/a conserge	Primer/a conserge dia
	Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de cuina
		Cap de fondes
	Cap de "càtering"	
	Cap d'operacions de "càtering"	
	Segon/a Cap de restaurant o sala	Segon/a cap de menjador
		Segon/a cap de sala
	Gerent de centre	
	Encarregat/da general	Encarregat/da general o governant/a
		Supervisor/a de restauració moderna

NIVELL 3

3	Recepcionista	Recepcionista
	Administratiu/va	Comptable general restaurant
		Comptable sales festa i bars americans
		Comptable o interventor
		Tenidor ctes. clients
	Comercial	Comercial
	Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals	
	Cap de partida	Cap de partida
	Cap de restaurant o sala	1r Encarregat/da mostrador (Cap de barra)
	Segon/a cap de restaurant o sala	2n Encarregat/da mostrador (2n Cap de barra)
	Cap de sector	Cap de sector
	Encarregat/da de secció	2n Governant/a
	Cap de serveis de "càtering"	
	Responsable de servei	
	Tècnic/a de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Fisioterapeuta

		Responsable de torn restauració moderna
--	--	---

NIVELL 4

4	Primer/a conserge	Segon/a Conserge
	Conserge	Oficial/a 1a. casinos
	Administratiu/va	Caixer/a
	Ajudant Administratiu/va	Auxiliar oficina més de 18 anys
		Facturista sales festes
		Facturista menjador
		Caixer/a menjador restaurant
	Telefonista	Telefonista
	Cuiner/a	Cuiner/a
	Reboster/a	Reboster/a
	Encarregat/da d'economats	Encarregat/da d'economats
	Cap de sala de "càtering"	
	Cambrer/a	Dependent/a 1a
		Cambrer/a
		Caixer/a; cambrer/a
		Cafeter/a
	Bàrman	Bàrman/barwoman
	Sommelier	Sommelier
	Supervisor/a de càtering	
	Supervisor/a de col·lectivitats	
	Encarregat/da de secció	Majordom/a pisos
		Encarregat/da bugaderia
		Encarregat/da llenceria
	Encarregat/da de manteniment i serveis auxiliars	Encarregat/da treballs
	Encarregat de manteniment i serveis tècnics de càtering; o de flota; o d'instal·lacions i edificis	
	Encarregat/da de secció	Encarregat/a sala billars
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Mecànic calefactor
	Especialista de manteniment i serveis tècnics de càtering; o de flota; o d'instal·lacions d' edificis)	
	Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Taquiller/a
	Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Dietista, un any d'experiència
	Especialista de Servei (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Animador/a turístic/a
		Socorrista
		Esteticista - Massatgista
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Paletes, Fusters, Electricistes i Lampistes
		Preparador/a restauració modern

NIVELL 5

5	Ajudant de Recepció i/o Consergeria	Ajudant conserge més 18 anys
	Auxiliar de recepció i consergeria	Vigilant/a nit

		Ordenança saló
		Porter/a accessos
		Porter/a cotxes
		Porter/a serveis
		Mosso/a equipatges
		Ascensorista
	Encarregat/da d'economat	Bodeguer/a
	Ajudant/a de cuina	Ajudant/a cuiner/a
		Ajudant/a safareig
	Ajudant/a de cambrer/a	Ajudant/a cambrer/a
		Ajudant/a cafeteria
	Preparador/a muntador/a de càtering	
	Conductor/a d'equip de càtering	
	Ajudant/a d'equip de càtering	
	Preparador/a de restauració moderna	
	Auxiliar de pisos i neteja	Mosso/a habitacions
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Xofer
		Pintors
		Jardiner/a o Manteniment piscines
	Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Ajudant/a paleta
		Ajudant/a lampista, fuster, electricista
		Ajudant/a calefactor més de 18 anys
		Ajudant/a billars més de 18 anys
	Tècnic de Serveis (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	
	Especialista de Serveis (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic/a o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassagista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Ajudant/a animador/a
		Controlador/a d'accessos discoteca, sales de festa i espectacles
	Auxiliar de serveis (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant/a de piscines
		Assistent/a restauració moderna

NIVELL 6

6	Auxiliar de cuina	Marmitons – (pinches)
		Auxiliars de cuina
	Auxiliar de preparació / muntatge de càtering	
	Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de buffet o "bufetista"
	Monitor/a o cuidador/a de col·lectivitats	Monitor/a – cuidador/a col·lectivitats
	Auxiliar de col·lectivitats	ASL

NIVELL 7

7	Auxiliar de recepció i consergeria	Grups més de 18 anys
	Ajudant/a d'economat	Ajudant/a d'economat
	Auxiliar de cuina	Rentaplats
		Marmitons "pinches" més de 18 anys
	Cambrer/a de pisos	Cambrer/a de pisos
		Costuriers/es
		Sargidors/es
		Planxadors/es – bugader/a

	Auxiliar de pisos i neteja	Netejador/a – fregador/a
		Repartidor/a restauració moderna

NIVELL 7 BIS**(ANTERIOR IV BIS)**

--	--	--

NIVELL 8 (MENORS DE 18 ANYS)

8		Grups fins 18 anys
		Marmitons (pinches) fins 18 anys

C.2.2 Taula de salaris 2022

Nivell	Ai	A	B	C	D	E
I	1.907,18 €	1.687,85 €	1.645,86 €	1.600,01 €	1.600,01 €	1.645,86 €
II	1.734,65 €	1.576,18 €	1.560,74 €	1.459,80 €	1.445,04 €	1.560,74 €
III	1.565,74 €	1.498,19 €	1.475,57 €	1.406,91 €	1.406,91 €	1.469,61 €
IV	1.464,34 €	1.406,65 €	1.373,54 €	1.306,21 €	1.296,68 €	1.368,52 €
V	1.344,44 €	1.320,29 €	1.263,19 €	1.263,19 €	1.263,19 €	1.263,19 €
VI	1.248,28 €	1.248,28 €	1.248,28 €	1.224,40 €	1.224,40 €	1.248,28 €
VII	1.201,78 €	1.201,78 €	1.201,78 €	1.201,78 €	1.201,78 €	1.201,78 €
VII Bis	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €
VIII (-18)	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €	1.003,60 €

C.3. Plusos 2022**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 44,25 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,54 euros mensuals, equivalents a 162,48 euros anuals.

C.4. Serveis extraordinaris 2022

Quantia:	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	88,08 €	73,37 €
Servei en festius	100,34 €	85,48 €

C.5. Règim transitori 2022

Els treballadors incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat/ada de mostrador (cap de barra), caixer/a de menjador restaurant, reboster/a i bàrman/barwoman dels establiments inclosos en les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.

C.2.2 Taula de salaris 2023

Nivell	Ai	A	B	C	D	E
I	1.964,40 €	1.738,49 €	1.695,24 €	1.648,01 €	1.648,01 €	1.695,24 €
II	1.786,69 €	1.623,47 €	1.607,56 €	1.503,59 €	1.488,39 €	1.607,56 €
III	1.612,71 €	1.543,14 €	1.519,84 €	1.449,12 €	1.449,12 €	1.513,70 €
IV	1.508,27 €	1.448,85 €	1.414,75 €	1.345,40 €	1.335,58 €	1.409,58 €
V	1.384,77 €	1.359,90 €	1.301,09 €	1.301,09 €	1.301,09 €	1.301,09 €
VI	1.285,73 €	1.285,73 €	1.285,73 €	1.261,13 €	1.261,13 €	1.285,73 €
VII	1.237,83 €	1.237,83 €	1.237,83 €	1.237,83 €	1.237,83 €	1.237,83 €
VII Bis	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €
VIII (-18)	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €	1.033,71 €

C.3. Plusos 2023**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 45,58 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 13,95 euros mensuals, equivalents a 167,40 euros anuals.

C.4. Serveis extraordinaris 2023

Quantia:	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei Diari	90,72 €	75,57 €
Servei en Festius	103,35 €	88,04 €

C.5. Règim transitori 2023

Els treballadors incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat/ada de mostrador (cap de barra), caixer/a de menjador restaurant, reboster/a i bàrman/barwoman dels establiments inclosos en les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.

C.2.2 Taula de salaris 2024

Nivell	Ai	A	B	C	D	E
I	2.003,69 €	1.773,26 €	1.729,14 €	1.680,97 €	1.680,97 €	1.729,14 €
II	1.822,42 €	1.655,94 €	1.639,71 €	1.533,66 €	1.518,16 €	1.639,71 €
III	1.644,96 €	1.574,00 €	1.550,24 €	1.478,10 €	1.478,10 €	1.543,97 €
IV	1.538,44 €	1.477,83 €	1.443,05 €	1.372,31 €	1.362,29 €	1.437,77 €
V	1.412,47 €	1.387,10 €	1.327,11 €	1.327,11 €	1.327,11 €	1.327,11 €
VI	1.311,44 €	1.311,44 €	1.311,44 €	1.286,35 €	1.286,35 €	1.311,44 €
VII	1.262,59 €	1.262,59 €	1.262,59 €	1.262,59 €	1.262,59 €	1.262,59 €
VII Bis	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €
VIII (-18)	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €	1.054,38 €

C.3. Plusos 2024**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 46,08 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui es fixa en 21,67 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni per als treballadors/ores a qui correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,23 euros mensuals, equivalents a 170,76 euros anuals.

C.4. Serveis extraordinaris 2024

Quantia:	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei Diari	92,53 €	77,08 €
Servei en Festius	105,42 €	89,80 €

C.5. Règim transitori 2024

Els treballadors incorporats a l'empresa fins la data de la firma del present Conveni en les categories de: comptable general de restaurant, 1r encarregat/ada de mostrador (cap de barra), caixer/a de menjador restaurant, reboster/a i bàrman/barwoman dels establiments inclosos en les categories Ai i A, se'ls garantirà el salari de Conveni que tenien a 31 de desembre del 2007 més els increments salarials pactats pels diferents anys del Conveni.

Annex III

Modalitats d'allotjaments turístics, regulades per la Llei 13/2002, de 21 de juny, de turisme de Catalunya i el Decret 75/2020, de 4 d'agost, de Turisme de Catalunya.

1.- Apreciacions legals sobre la terminologia dels diferents establiments afectats per l'àmbit funcional d'aquest Conveni

Hotels residència: modalitat inexistent.

Apartaments hotels de luxe: la modalitat que preveu la normativa turística és "hotel apartament" i la categoria "luxe" no existeix, "gran luxe" sí que existeix.

Residències apartaments: modalitat inexistent. Motels: modalitat inexistent.

Apartaments extra hotelers: modalitat inexistent.

Hostals residència: modalitat inexistent. La modalitat que preveu la normativa és "hostal o pensió".

Hostals d'1, 2 i 3 estrelles: els establiments del grup d'hostals o pensions es classifiquen en una categoria única, identificada per una P o una HS, si bé cal esmentar que els hostals o les pensions d'una estrella autoritzats amb anterioritat al Decret 183/2010, de 23 de novembre, d'Establiments d'allotjament turístic, poden utilitzar aquesta classificació.

Pensions d'1, 2 i 3 estrelles: els establiments del grup d'hostals o pensions es classifiquen en una categoria única, identificada per una P o una HS, si bé cal esmentar que els hostals o les pensions d'una estrella autoritzats amb anterioritat al Decret 183/2010, de 23 de novembre, d'Establiments d'allotjament turístic, poden utilitzar aquesta classificació.

Ciutats de vacances: modalitat inexistent. Fondes i cases d'hostes: modalitat inexistent.

Cases rurals: només els "establiments de turisme rural" poden utilitzar la denominació "casa rural", d'acord amb l'article 213-43 del Decret 75/2020, de 4 d'agost.

2.- Terminologia legal dels diferents establiments afectats per l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu:

A) Establiments hotelers Definició:

Els establiments hotelers presten el servei d'allotjament temporal als usuaris turístics en unitats d'allotjament, com a establiment únic o com a unitat empresarial d'explotació, amb els serveis turístics corresponents.

Classificació:

-1 Els establiments hotelers, segons les seves característiques bàsiques, es classifiquen en dos grups:

a) Grup d'hotels

b) Grup d'hostals o pensions

-2 Els establiments del grup d'hotels es classifiquen en les modalitats següents:

a) Hotels

b) Hotels apartament Identificació:

-1 Els establiments del grup d'hotels s'identifiquen amb les lletres H (hotel) i HA (hotels apartament).

-2 Els hotels i els hotels apartament es classifiquen en set categories identificades per estrelles: una estrella o bàsic, dues estrelles, tres estrelles, quatre estrelles, quatre estrelles superior, cinc estrelles i gran luxe (GL).

-3 Els establiments del grup d'hostals o pensions es classifiquen en una categoria única identificada per una P o una HS.

B) Establiments d'apartaments turístics Definició:

Els establiments d'apartaments turístics són edificis o conjunts continus constituïts en la seva totalitat per apartaments o estudis com a establiment únic o com a unitat empresarial d'explotació, amb els serveis turístics corresponents.

S'impulsa el procés de categorització dels establiments d'apartaments turístics, com una opció voluntària, que permet identificar i classificar els allotjaments en funció de les prestacions i serveis que ofereixen.

Categories:

Als establiments d'apartaments turístics que s'adhereixin al model, se'ls adjudicarà una categoria que va d'una a cinc claus depenent de les característiques, prestacions i serveis de l'establiment.

C) Càmpings Definició:

Els càmpings són establiments que presten servei d'allotjament temporal en espais d'ús públic degudament delimitats, destinats a la convivència agrupada de persones a l'aire lliure, mitjançant tendes de campanya, caravanes, autocaravanes i altres albergs mòbils o mitjançant bungalows, segons les modalitats que siguin establertes per reglament.

Categories:

Els càmpings es classifiquen, d'acord amb les seves edificacions, instal·lacions i serveis, en quatre categories identificades per estrelles: dues estrelles, tres estrelles, quatre estrelles i cinc estrelles.

D) Establiments de turisme rural

-1 Definició: els establiments de turisme rural són establiments que presten servei d'allotjament temporal en habitatges rurals, en règim d'habitacions o de cessió de l'habitatge sencer, segons les modalitats i els requisits definits per reglament.

-2 Classificació: en els dos grups següents:

a) Cases de pagès

Definició: les cases de pagès o establiments d'agroturisme són aquells en els quals la persona titular, pagès o pagesa professional, obté rendes d'activitats agràries, ramaderes o forestals, d'acord amb els criteris normatius del departament competent en matèria d'agricultura, ramaderia i explotacions forestals, i on les persones usuàries poden conèixer les tasques i les activitats pròpies de l'explotació agrària a la qual estan vinculades.

Modalitats de cases de pagès:

- Masia: és aquell habitatge unifamiliar fora de nucli de població, situat en el si d'una explotació agrícola, ramadera o forestal, que el pagès o la pagesa comparteix amb les persones usuàries i on es presta el servei d'allotjament en règim d'habitacions i, com a mínim, d'esmorzar.

- Masoveria: és aquell habitatge unifamiliar fora de nucli de població i ubicat a la mateixa explotació. Es presta el servei d'allotjament en règim de casa sencera.

- Casa de poble compartida: és aquell habitatge unifamiliar dins de nucli de població que el pagès o la pagesa comparteix amb les persones usuàries turístiques i on es presta el servei d'allotjament en règim d'habitacions i, com a mínim, d'esmorzar.

- Casa de poble independent: és aquell habitatge unifamiliar, en nucli de població, on es presta el servei d'allotjament en règim de casa sencera.

b) Allotjaments rurals Definició:

Els allotjaments rurals són aquells establiments en els quals la persona titular no està obligada a obtenir rendes d'activitats agràries, ramaderes o forestals, però ha de residir, efectivament, a la mateixa comarca, als seus municipis limítrofs, o bé a l'habitatge, depenent de la modalitat.

Modalitats d'allotjaments rurals:

- Els allotjaments rurals es classifiquen en les modalitats següents:

- Masia: és aquell habitatge unifamiliar fora de nucli de població que comparteix la persona titular amb les persones usuàries turístiques i on es presta el servei d'allotjament en règim d'habitacions i, com a mínim, d'esmorzar.

- Masoveria: és aquell habitatge unifamiliar, fora de nucli de població, que es lloga en règim de casa sencera.

- Casa de poble compartida: és aquell habitatge unifamiliar, dins de nucli de població, que comparteix la persona titular amb les persones usuàries turístiques i on es presta el servei d'allotjament en règim d'habitacions i, com a mínim, d'esmorzar.

- Casa de poble independent: és aquell habitatge unifamiliar, en nucli de població, on es presta el servei d'allotjament en règim de casa sencera.

S'impulsa el procés de categorització dels establiments de turisme rural, com una opció voluntària, que permet identificar i classificar els allotjaments en funció de les prestacions i serveis que ofereixen.

Als establiments de turisme rural que s'adhereixin al model, se'ls adjudicarà una categoria que va d'una a cinc espigues depenent de les característiques, prestacions i serveis de l'establiment.

E) Habitatge d'ús turístic

Definició: té la consideració d'habitatge d'ús turístic l'habitatge que és cedit pel seu propietari, directament o indirectament, a tercers, a canvi de contraprestació econòmica per a una estada de temporada i en condicions de disponibilitat immediata.

Als establiments d'habitatges d'ús turístic que s'adhereixin al model, se'ls adjudicarà una categoria que va d'una a cinc claus depenent de les característiques, prestacions i serveis de l'establiment.

F) Allotjaments singulars

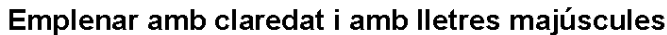
Definició: són aquells allotjaments turístics que, possibilitant un hostalatge temporal a canvi de contraprestació econòmica, i amb les característiques mínimes exigides reglamentàriament, no encaixen en cap de les modalitats d'allotjament turístic que se'n regulen ni en les excloses expressament.

Els allotjaments singulars s'han d'ubicar fora de vehicles, aeronaus o embarcacions, així com d'edificis convencionals, construccions prefabricades, elements modulars o similars que hagin de complir els requisits del Codi tècnic de l'edificació.

G) Llar compartida

Definició: té la consideració de llar compartida l'allotjament turístic que és l'habitatge principal i residència efectiva de la persona titular i que es comparteix com a servei d'allotjament amb terceres persones a canvi de contraprestació econòmica i per a una estada de temporada. La persona titular ha de residir en l'habitatge mentre dura l'estada.

Afiliada a la Confederació Europea de Sindicats (CES) i a la Confederació Sindical Internacional (CSI)



NIF/NIE/Passaport				
Nom		1r cognom		2n cognom
Telèfon mòbil	Telèfon 2		Adreça electrònica	
Província o país de naixement			Data de naixement	Home ☐ Dona ☐ G. no binari ☐
Adreça (carrer – número – pis – porta)				
Codi postal – Població				

Assalariat/ada ☐ Autònom/a ☐ Aturat/ada ☐ Jubilat/ada - Pensionista ☐

General ☐	*Reduïda ☐	Militant ☐	(*Per accedir a una quota reduïda cal aportar al sindicat justificant dels ingressos)	Data 1a quota
☐ Pagament trimestral per rebut bancari Empleneu l'Ordre de domiciliació de dèbit directe SEPA			☐ Pagament mensual per targeta Contactarem amb tu per iniciar el pagament	

Nom		
Adreça		
Localitat	CIF/NIF	Professió
Nom empresa 2 (si treballes en una altra empresa, indica-ho)		Localitat

RESPONSABLE: Comissió Obrera Nacional de Catalunya. **FINALITAT:** mantenir-te informat de l'activitat de CCOO i poder enviar-te les publicacions, informacions impreses o electròniques del nostre Sindicat que són d'interès per a tu o, en el cas que correspongui, per a la teva Entitat. **DESTINATARI:** no cedim les teves dades a tercers. Pots exercir els teus **DRETS** d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, portabilitat o limitació o resoldre qualsevol tipus de dubte al respecte, enviant una comunicació, indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CSCONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, o, també, ens pots escriure un correu electrònic a dpd@ccoo.cat. Delegat de protecció de dades. Pots consultar la informació addicional sobre protecció de dades en la nostra web: rqpd.ccoo.cat.

Mitjançant la signatura d'aquest formulari d'ordre de domiciliació autoritzes CCOO, concretament, la Unitat Administrativa de Recaptació (UARC), a enviar ordres a la nostra entitat financera per carregar al teu compte i a la teva entitat financera els imports corresponents al teu compte d'acord amb les ordres de la UARC de CCOO. Com a part dels teus drets, pots ser reemborsat per la teva entitat financera d'acord amb les condicions del contracte que hi tinguis subscrit. Aquest reemborsament s'haurà de reclamar en un termini de vuit setmanes a partir de la data de càrrec al teu compte.

Nota: a la teva entitat et poden oferir informació addicional sobre els drets relatius a aquesta ordre de domiciliació

Signatura

AMB LES COSES DE MENJAR NO S'HI JUGA



El poder de canviar-ho tot

Afília-t'hi

*la teva participació
construeix
el teu sindicat*



**Afília't a
CCOO**



**PAPER
ZERO**

CCOO Serveis Catalunya pren el compromís de PAPER ZERO, reduint el consum de paper en tot el possible tant per a la feina habitual com en les comunicacions i publicacions, prioritant el format digital.