

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

**RESOLUCIÓN TSF/1122/2021, de 22 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992).**

Visto el texto del convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña, suscrito en fechas 28 de diciembre de 2020 y 8 de marzo de 2021, en representación de los trabajadores por la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO) y per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), y en representación de la parte empresarial por la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (ConfeCat), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 22 de marzo de 2021

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña

Vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021

Capítulo 1

Determinación de las partes

## Artículo 1

### Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña se pacta entre la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya de una parte, y de otra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO).

## Capítulo 2

### Ámbito de aplicación

## Artículo 2

### Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo afecta y obliga a todos los establecimientos y empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicados a alguna de las siguientes actividades.

- a) Hostelería.
- b) Alojamiento turístico, incluido el rural y los albergues, así como las casas de colonias que tengan contratado el servicio de hostelería y las viviendas de uso turístico a las que se refiere el artículo 221-1 del Decreto 75/2020, de 4 de agosto, de turismo de Cataluña.
- c) Restauración.
- d) Catering.
- e) Salas de fiestas, discotecas, salas de baile, tablaos flamencos y análogos en los puestos de trabajo correspondientes al sector de hostelería.
- f) Salones recreativos.
- g) Billares.

2. A efectos de su inclusión en el ámbito funcional de este Convenio:

- a) Son de hostelería las empresas y establecimientos dedicados de modo profesional y habitual, mediante precio, a proporcionar alojamiento a las personas, con o sin otros servicios complementarios.
- b) Son de alojamiento turístico los establecimientos destinados a proporcionar, mediante precio, habitación o residencia a las personas, en épocas, zonas o situaciones turísticas, tanto si la actividad se realiza de modo temporal como permanente.
- c) Son de restauración las empresas y establecimientos, cualquiera que sea su denominación, que sirvan al público, mediante precio, comidas y/o bebidas, para ser consumidas en el mismo local o terraza.
- d) Son de catering tanto las empresas que, mediante un contrato de suministro provean alimentos listos para su consumo, como aquellas que se dediquen a la prestación de servicios extraordinarios.
- e) Igualmente se consideran de restauración, los establecimientos y/o locales de cualquier tipo, con degustación (cafeterías, granjas, librerías), cuya actividad preponderante sea la venta al público de comidas y bebidas consumidas en el mismo local o terraza.

3. Se consideran servicios extraordinarios en hostelería aquellos que, por su breve duración, carácter irregular, número de comensales o de clientes (referidos sólo a banquetes, convenciones, coffee-breaks, cócteles y similares) en los que intervienen trabajadores/as de plantilla o contratados especialmente para el evento.

A los efectos anteriores, los trabajadores/as especialmente contratados, percibirán como compensación económica la prevista en los anexos de servicios extraordinarios.

4. El presente Convenio colectivo también afecta a las empresas y establecimientos de casinos, pizzerías a domicilio, campings y ciudades de vacaciones y paradores que no les fuera de aplicación otro Convenio

colectivo.

### Artículo 3

#### Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de las empresas y personas trabajadoras, ubicados en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona.

### Artículo 4

#### Ámbito personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores/as que componen o compongan las plantillas de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 2 y 3 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### Artículo 5

#### Ámbito territorial

#### Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

#### Duración

La duración será de dos años: desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2021, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

#### Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2021, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes legitimadas para ello.

La denuncia se podrá efectuar dentro de los 90 días inmediatamente anteriores a la fecha de finalización de la vigencia inicialmente pactada.

### Capítulo 3

#### Cláusulas generales

### Artículo 6

#### Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente, será de aplicación el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento (en adelante, ALEH) en relación con las materias en él establecidas.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en las disposiciones contempladas en el apartado anterior, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

## Artículo 7

### Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito

## Artículo 8

### Condiciones más beneficiosas y garantí ad personam

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresarios y trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

## Artículo 9

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del Convenio colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto anterior la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 21 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En caso de desacuerdo las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación, en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## Artículo 10

### Publicidad

Se considera conveniente que en el tablón de anuncios o en cualquier dependencia de la empresa utilizada por la representación legal de los trabajadores/as y para la debida información y conocimiento de estos, se tenga expuesta y a disposición de los mismos una copia del presente Convenio colectivo.

## Artículo 11

### Comisión paritaria y conflictos colectivos

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada proporcionalmente a sus representación en la Comisión negociadora del Convenio, por cinco representantes pertenecientes a la organización empresarial y cinco a las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se elegirá un presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los citados cargos entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Sin perjuicio de que la Comisión se dote de su propio reglamento de funcionamiento, la función del presidente tendrá carácter moderador y ordenador de las sesiones, mientras que las funciones del secretario serán básicamente las de convocatoria de la Comisión y levantamiento de las actas de las reuniones celebradas.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los artículos 35 y 44 del presente convenio.

Igualmente, estudiará y resolverá cualquier tema de contratación que le sea sometido, así como las discrepancias que pudieran surgir en materia de movilidad funcional y clasificación profesional en función de lo previsto en los artículos 13 y 14 del presente Convenio. También conocerá y resolverá los errores materiales que pudieran existir en la clasificación y cuantificación de los niveles salariales.

Planteadas las diferentes cuestiones a la Comisión paritaria, esta deberá reunirse y resolver, según proceda, en un plazo no superior a 20 días laborales.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria, i Restauració de Catalunya: Vía Laietana, 47, 1, 08003 Barcelona y Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Raval, 29-35 planta 4; 08001 Barcelona y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Vía Laietana, 16 2ª planta: 08003 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Intervenir o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

## 2. Conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## Capítulo 4

### Organización del trabajo

#### Artículo 12

### Organización del trabajo

CVE-DOGC-B-21109117-2021

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## Artículo 13

### Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas viéndose obligadas las empresas a facilitarla.

## Capítulo 5

### Clasificación del personal en grupos profesionales

## Artículo 14

### Clasificación en grupos profesionales

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará un determinado puesto de trabajo y nivel retributivo y se les encuadrará en una determinada área funcional de conformidad con lo previsto en el ALEH.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo a los que se refiere el ALEH son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los trabajadores asignan al mismo.

## Artículo 15

### Adaptación de los grupos profesionales

De ser necesaria, se efectuará, una adecuación de los grupos y puestos de trabajo previstos en anteriores

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Convenios colectivos de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del Acuerdo laboral de ámbito estatal vigente en cada momento para el sector de la Hostelería.

Con el fin de facilitar la aplicación de la tabla de correspondencias, en los contratos de trabajo deberá figurar el puesto de trabajo, nivel retributivo y el grupo correspondiente a este.

## Capítulo 6

Ingresos, periodos de prueba, ceses

### Artículo 16

Ingresos en la empresa

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

### Artículo 17

Períodos de prueba

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería vigente en cada momento.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido, tanto ordinarios como fijos discontinuos.	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o

temporal.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

## Artículo 18

### Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a) Dos meses, si ostenta alguna de las categorías profesionales que figuran en los niveles retributivos 1 y 2 de las distintas tablas salariales.

b) Quince días si ostenta categoría profesional distinta a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

5. Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes llevará aparejada el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso del pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

6. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

## Artículo 19

### Ascensos

Para las vacantes que se produzcan en la empresa, los trabajadores/as de puesto de trabajo inmediato inferior tendrán preferencia para cubrirlos, siempre que lleven desempeñándolo un mínimo de 6 (seis) meses y

superen la prueba de capacidad.

La prueba de capacidad será controlada por la empresa y por los representantes de los trabajadores/as en la misma. En caso de desacuerdo se estará a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Artículo 20

### Excedencias

#### 1. Excedencia voluntaria

a) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y a quince días si fuese inferior a dicho plazo.

b) Reserva de puesto de trabajo para cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los párrafos anteriores, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

c) Para acogerse a otra excedencia voluntaria distinta de la mencionada en el apartado a) anterior, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

d) El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia voluntaria con treinta días naturales. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.

e) Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud del trabajador/a, la empresa librerá al trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia voluntaria por el periodo solicitado, siempre que se den los requisitos para que proceda, y en caso de no contestar en dicho plazo, se tendrá por aceptada.

#### 2. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Se concederá a los trabajadores/as que hayan sido designados o elegidos para cargos públicos que impidan la asistencia al puesto de trabajo. Quedan incluidos los cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

## Capítulo 7

### Contratación

#### Artículo 21

##### Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, normativa de desarrollo y a lo específicamente establecido en el ALEH.

##### 21.1 Contrato de trabajo en prácticas

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito del ALEH las contrataciones realizadas para ocupar los puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo de cualquiera de las áreas funcionales.
- b) Asimismo, podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el ALEH.
- c) El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- e) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el periodo de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos.

## 21.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la cualificación profesional de los trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

a) En el ámbito de aplicación del ALEH podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales siguientes: recepcionista, conserje, administrativo/a, relaciones públicas, comercial, cocinero/a, repostero/a, camarero/a, barman/barwoman, sumiller/a, camarero/a de pisos, especialista de mantenimiento, técnico y especialista de servicio, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión en formación.

b) Estos contratos solo podrán realizarse en trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años, pudiéndose acoger a esta modalidad contractual los trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

Área funcional	Duración máxima
Primera	18 meses
Segunda	24 meses
Tercera	18 meses
Cuarta	12 meses
Quinta	18 meses
Sexta	18 meses

c) Si el contrato para la Formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad o perteneciente a un colectivo en situación de exclusión social, de conformidad con lo previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.

e) El trabajador/a deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a la que se refiere la disposición adicional 5ª de la L.O 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional en los términos previstos en la referida Ley Orgánica, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores o trabajadoras que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador o trabajadora con discapacidad psíquica.

f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el

CVE-DOGC-B-21109117-2021

correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.

g) A la terminación del contrato para la Formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

h) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

i) Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores/as con contratos para la formación, se establece que por cada contrato para la formación que se convierta en indefinido el número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.

j) La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el computo de la duración del contrato.

k) La forma de retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos será la siguiente:

En el 1º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 20%.

En el 2º año de contrato: el salario mínimo interprofesional más un incremento del 35%.

En el 3º año de contrato (supuesto del apartado d): el salario mínimo interprofesional más un incremento del 50%.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo dedicado a la formación teórica en estos contratos no podrá ser inferior al 25% de la jornada pactada en Convenio durante el primer año o el 15% durante el segundo y tercer año.

La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica se establecerá individualmente en el contrato de trabajo.

## Artículo 22

### Contratación de primer empleo en el sector

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen los puestos de trabajo para trabajadores/as que acceden a su primer empleo en el sector o carecen de experiencia profesional.

Aquellas empresas que durante la vigencia del Convenio presenten expedientes de regulación de empleo en solicitud de rescisión o de suspensión de contratos no podrán contratar trabajadores/as que reúnan las circunstancias referidas para este puesto de trabajo.

Se estipula que la permanencia en dicho puesto de trabajo de los trabajadores/as contratados será como máximo de doce meses.

Una vez cumplido este período pasarán a ocupar el puesto de trabajo superior cuya función desempeñan.

La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicha categoría.

Para estos puestos de trabajo se aplicarán los salarios que figuran en los siguientes anexos:

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

## Artículo 23

### Contratos de fijos-discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter

CVE-DOGC-B-21109117-2021

de fijos-discontinuos, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

2. Los trabajadores/as fijos-discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento al trabajador/a deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo o por correo electrónico con 10 días laborables de antelación al inicio de la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia del trabajador/a al llamamiento, supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Si un trabajador/a fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 días de trabajo efectivo, los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario de ida y vuelta en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 20,00 euros (veinte euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamada establecido anteriormente y haciendo constar igualmente la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos, a tiempo parcial. Es decir, con jornadas diarias inferiores a la de un trabajador/a a tiempo completo comparable con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias en número no superior al 30% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 25 horas/semana.
- b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.
- c) En todo caso, los trabajadores/as fijos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos a tiempo completo.

#### 5.- Acumulación de descanso semanal

Los trabajadores/as fijos-discontinuos de los territorios de Maresme, Tarragona, y Girona podrán acumular medio día de descanso semanal previsto en el artículo 29 del presente Convenio en períodos no superiores a cuatro meses en las empresas de estacionalidad turística. Para llevar a cabo dicha acumulación será preciso que se realice por escrito y a petición del trabajador/a que quiera solicitarlo. No pudiendo realizar la acumulación si no es el trabajador/a quien lo solicite y que se acuerde expresamente con el mismo y con los RLT si los hubiere.

6.- Los derechos económicos derivados de este tipo de contratos que dependan del tiempo de servicio, se computarán por las permanencias de trabajo efectivo de forma que, en ningún caso, computarán los períodos de suspensión del contrato.

## Artículo 24

### Contratos a tiempo parcial

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el artículo 17 de este Convenio colectivo.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

## Artículo 25

### Contratos de duración determinada

#### 1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses.

Para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario de tales servicios se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

#### 2. Contratos de interinidad

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador/a fijo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

## Artículo 26

### Contratación de trabajadores/as con discapacidad

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al Decreto 86/2015, de 2 de junio, para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el art. 1.1 del Real Decreto 364/2005.

## Artículo 27

### Finalización de contrato

Se establece una indemnización de entre 8 (ocho) y 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido, de conformidad con la disposición transitoria octava del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

## Capítulo 8

### Tiempo de trabajo

## Artículo 28

### Jornaa de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1791 horas de trabajo efectivo durante los dos años de vigencia del Convenio, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

B) La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida:

CVE-DOGC-B-21109117-2021

a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada.

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

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

C) Descanso entre jornada y jornada y otras condiciones de trabajo:

Sólo para las zonas de afluencia turística que a continuación se delimitan:

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Dorada.

Maresme.

Provincia de Girona.

1.- Mientras duren las condiciones pactadas en este artículo 28 apartado c) la empresa podrá reducir a 10 horas el descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

La reducción del descanso afectará a los grupos profesionales y puestos de trabajo de las áreas funcionales segunda y tercera del texto refundido del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

La decisión de reducir el descanso entre jornada y jornada se pondrá con 14 días de antelación en conocimiento previo a su ejecución a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los trabajadores/as (RLT) argumentando las razones organizativas o de producción que llevan a tomar semejante medida.

La reducción del descanso entre jornada y jornada no afectará en ningún caso a: los trabajadores/as menores de 18 años, a los trabajadores/as discapacitados, a los trabajadores/as nocturnos en los términos del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores, a las trabajadoras embarazadas, a quienes tengan un contrato de formación y a los trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal.

Se respetará cualquier acuerdo que exista entre las empresas y los RLT o con los trabajadores/as si no hubiera RLT.

2.- Polivalencia funcional

Mientras duren las condiciones pactadas en el artículo 28 apartado c) y de conformidad con la Clasificación Profesional del ALEH se establece la polivalencia funcional sólo entre los puestos de trabajo de camarero/a de pisos (Área 4, grupo 2) y auxiliar de restauración moderna (Área 3, grupo 3). Esta última en ningún caso podrá ejercitarse a la inversa.

Cuando se dé esta circunstancia el camarero/a de pisos percibirá por el tiempo que realice dicha función el sueldo del nivel salarial superior. Cuando se produzca dicha situación de polivalencia se informará previamente a los RLT.

Igualmente se podrá establecer polivalencia funcional entre el ayudante de camarero (Área 3, grupo 3) y el ayudante de cocina (Área 2, grupo 2). Para su implementación en la empresa será necesario el acuerdo entre la RLT. y la Dirección de aquélla.

Se respetará cualquier acuerdo que exista entre las empresas y los RLT o con los trabajadores/as si no hubiera RLT.

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

Artículo 29

CVE-DOGC-B-21109117-2021

### Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 (dos) días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

### Artículo 30

#### Vacaciones

1.- El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre.

2.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3.- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

5.- Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio, más manutención, más la antigüedad consolidada, si la tuvieran. En el territorio de Tarragona, se añadirá a dicho salario el plus personal de manutención, cuando corresponda.

6.- En las empresas que continúen con el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, los trabajadores/as percibirán con cargo a la empresa el salario fijo o garantizado correspondiente a su categoría profesional, participando en su caso en el porcentaje de servicio sea o no sustituido, de tal modo que el personal con salario inicial y garantizado durante el período de vacaciones, percibirá, con cargo a la empresa, el salario garantizado correspondiente a su categoría profesional y participará en el porcentaje de servicio si el salario inicial más dicha participación excediese del salario garantizado y sólo por el importe en que excediese. En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, sustituyera al personal en vacaciones, su retribución total será con cargo a la misma.

### Artículo 31

#### Calendario laboral

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

## Artículo 32

### Fiestas no recuperables

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas. El abono de las fiestas no recuperables se realizará en el mismo mes de su devengo.

Se respetará cualquier acuerdo preexistente entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as.

## Artículo 33

### Licencias

Sin perjuicio de los permisos y licencias establecidos en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: quince días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente, concediéndose esta licencia solamente una vez cada diez años.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: uno a tres días, según las mismas condiciones del apartado anterior.

Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior. Para tener derecho a esta licencia la persona trabajadora deberá acreditar una antigüedad mínima de 90 días.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Cuando el permiso se acumule en jornadas completas, el número de jornadas a disfrutar será de 19.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No

CVE-DOGC-B-21109117-2021

obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## Artículo 34

### Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Igualmente, tendrán tal consideración de obligatorias las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno. Si bien en este caso sí se tendrán en cuenta para el cómputo anual del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a ochenta 80 (ochenta) al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor será el de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

## Capítulo 9

### Condiciones económicas

## Artículo 35

### Retribución

1.- La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en los correspondientes anexos.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, en el que deberán figurar, entre otros datos legalmente previstos, los niveles retributivos, antigüedad y grupo profesional del trabajador/a, así como la categoría del establecimiento, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Retribuciones año 2020: según tablas y anexos.

Retribuciones año 2021: según tablas y anexos.

Las tablas salariales para los años 2020 y 2021, son las que se indican a continuación en los anexos:

Anexo A: Barcelona y Maresme.

Anexo B: Tarragona. En Tarragona se mantiene que las contrataciones de trabajadores/as del nivel IV pueden permanecer en el nivel retributivo VI durante un periodo de cuatro años y la bolsa de horas para empresas que abren antes de Semana Santa y mantienen actividad después de octubre.

Introducción de la categoría jefe de animación en el nivel II retributivo ya que no está contemplada actualmente.

Anexo C: Girona

CVE-DOGC-B-21109117-2021

2.- Se entiende como salario ordinario, el salario base, más la antigüedad y manutención, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

En el territorio de Tarragona se añadirá a los conceptos anteriores el plus personal de manutención que figura en el art. 38.3 del presente Convenio colectivo, cuando el trabajador tenga derecho a su percibo.

3.- Retribución a porcentaje: Las empresas que a 31 de diciembre de 2007 vinieran aplicando el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio, lo mantendrán salvo acuerdo expreso en contrario con los representantes legales de los trabajadores/as.

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

4.- Complemento para camareros/as de pisos y mozos de habitaciones: En el término municipal de Barcelona y comarca del Maresme, se abonará a las camareros/as de pisos y mozos de habitaciones un complemento según las cuantías y exclusivamente para los establecimientos que se especifican en los anexos.

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que las camareros/as de pisos y los mozos de habitaciones sean retribuidas a porcentaje y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial, y sólo en el exceso del garantizado.

#### Artículo 36

##### Antigüedad consolidada

A partir de 1 de enero de 2008 se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las cuantías por este concepto existentes a 31 de diciembre de 2007, no siendo estas absorbibles ni compensables. Tales cuantías se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio, incluido el primer año.

#### Artículo 37

##### Premio de vinculación

A partir del 01/01/2020 será de aplicación para tener derecho al premio de vinculación lo siguiente:

Cuando un trabajador/a de 50 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la del despido declarado procedente por sentencia firme o la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, salvo que ésta sea por acceso a la jubilación o a una incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años de trabajo efectivo ininterrumpido que haya permanecido en la empresa, una compensación económica consistente en:

A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.

A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.

A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.

A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo.

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

## Artículo 38

### Manutención

1.- El complemento salarial por manutención, cuando no se percibe en especie, es el que se fija en las tablas de los diferentes anexos.

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

La representación legal de los trabajadores/as velará que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía.

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

La opción entre la compensación en metálico o la percepción en especie de dicho plus corresponderá a la persona trabajadora, quien deberá notificarla por escrito al empresario y mantenerla por un periodo mínimo de tres meses.

Quedan excluidos de la obligación de abono o prestación en especie de este complemento los hoteles que no tengan estructura de cocina, no teniendo trabajadores/as adscritos a dicha sección y se limiten a servir desayunos exclusivamente para los clientes alojados.

Así mismo, también quedan excluidas de dicho plus las personas trabajadoras no adscritas a la sección de bar, restaurantes o cocinas de los campings a los que les es de aplicación el presente convenio. Aquellos trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio (fecha de publicación) recibieran dicho plus lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa.

Este plus, de carácter mensual, no es compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con los incrementos de convenio establecidos en las correspondientes tablas.

## Artículo 39

### Alojamiento

Los trabajadores/as que hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo tenían derecho a alojamiento, lo mantendrán en los mismos términos y cuantías, y durante la vigencia del presente Convenio.

## Artículo 40

### Plus de transporte

Se mantendrá únicamente para aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio lo venían percibiendo, y en las mismas cuantías.

## Artículo 41

### Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Por tanto, existe la obligación de entregar uniforme por parte de las empresas en los términos que establece el presente artículo. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en el artículo 35, Retribución.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

## Artículo 42

### Nocturnidad

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

## Artículo 42

### Gratificaciones extraordinarias

La representación legal de los trabajadores/as (RLT) y la dirección de la empresa podrán establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no existir RLT, en el centro de trabajo, se estará a los acuerdos suscritos entre empresario y trabajador/a.

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

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

## Artículo 44

### Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

## Capítulo 10

### Previsión social

## Artículo 45

### Enfermedad y accidente

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de

duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora tendrá derecho a las siguientes percepciones: Del primer al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario, y del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% de dicho salario.

#### Artículo 46

##### Seguro de accidentes

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Se establece un plazo de carencia de 45 (cuarenta y cinco) días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

#### Capítulo 11

##### Seguridad e higiene

#### Artículo 47

##### Seguridad e higiene

###### 1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

###### 2. La acción preventiva

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su

CVE-DOGC-B-21109117-2021

puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores/as las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

### 3. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

### 4. Cumplimiento de las medidas preventivas

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

No obstante, lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

### 5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las empresas.

## Capítulo 12

### Derechos sindicales

#### Artículo 48

Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores/as en la empresa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985 de 2 de agosto, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás normas de desarrollo.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los sindicatos que reúnan las condiciones previstas en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de 1 (un) delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 125 trabajadores/as.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de las horas mensuales retribuidas que a continuación se determinan:

Empresas con plantilla de hasta 50 trabajadores/as: 16 horas.

Empresas con plantilla de 51 a 100 trabajadores/as: 27 horas.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Empresas con plantilla de 101 a 750 trabajadores/as: 37 horas.

Empresas con plantilla de 751 trabajadores/as en adelante: 40 horas.

Las horas que se especifican podrán ser acumuladas trimestral o semestralmente.

La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de los trabajadores/as (delegados de personal, miembros del Comité de empresa) y los Delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical en la misma.

En ese caso la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical, salvo en las empresas de más de 125 trabajadores/as, en las que dicha acumulación se producirá de forma automática tan pronto como sea comunicada de forma fehaciente por las centrales sindicales. En las de menos de 125 trabajadores/as, la acumulación de horas de modo automático sólo se producirá entre todos los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal de un mismo centro de trabajo.

El crédito sindical y la acumulación de horas se entenderá referidos a unidades electorales de representación sindical, salvo pacto en contrario o que exista un Comité intercentros, o exista una acumulación estatal de horas según normativa legal.

## Capítulo 13

### Formación profesional

#### Artículo 49

##### Formación profesional

La Formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, así como la defensa de los puestos de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a la Formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores. Por ello, todos los trabajadores/as podrán tener acceso y beneficiarse de la Formación profesional a lo largo de su vida activa.

Las empresas realizarán reciclajes profesionales cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo y el trabajador/a afectado recibirá esta formación dentro de la jornada laboral.

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

La Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, las federaciones y asociaciones que la componen, así como las entidades (federaciones, asociaciones y gremios) que forman parte de estas últimas, junto con la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CCOO), promoverán planes de formación al amparo de los acuerdos nacionales o autonómicos que puedan celebrarse, solicitando las subvenciones necesarias, de forma que el sector consiga el retorno de las aportaciones que efectúan las empresas y sus trabajadores/as en concepto de cuota de Formación profesional.

Para llevar a efecto lo previsto en el párrafo anterior, se mantiene la Comisión paritaria para la Formación profesional de las partes firmantes del Convenio, que mantendrá la misma proporción representativa que ostentan las partes firmantes. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión elaborará su propio reglamento, que deberá contener sus objetivos y funciones debidamente especificados. Igualmente, preverá la creación de los cargos de Presidente y Secretario de la Comisión, que recaerán anual y alternativamente en un miembro de las Centrales Sindicales y en otro de la Confederació Empresarial.

Dentro de las funciones que asumirá la Comisión deberá constar necesariamente en su reglamento el control y

CVE-DOGC-B-21109117-2021

la gestión de los fondos que dicha Comisión pueda obtener.

En aquellas empresas donde se lleven a término planes formativos, se crearán Comisiones de Formación profesional integradas por los representantes de los trabajadores/as y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:

Iniciativa en la detección de las necesidades formativas y proposición de medidas a tal efecto.

Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el artículo 64.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

La Comisión de formación analizará el total de solicitudes y de éstas, realizará una propuesta a la Dirección de la empresa.

Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento periódico de los planes formativos.

Verificar que la selección de aspirantes a los planes de formación se realiza en función de los criterios objetivos establecidos.

Evaluar los planes formativos realizados.

## Capítulo 14

### Normalización lingüística

#### Artículo 50

##### Normalización lingüística

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán y en castellano; así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero, de Política Lingüística.

## Capítulo 15

### Régimen disciplinario laboral

El régimen disciplinario que figura en los artículos siguientes es transcripción literal del establecido por el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería – ALEH.

#### Artículo 51

##### Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

#### Artículo 52

##### Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

## Artículo 53

### Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

## Artículo 54

### Faltas leves

#### Serán faltas leves

- 1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de un treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.- Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

## Artículo 55

### Faltas graves Serán faltas graves

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

- 5.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
- 6.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
- 8.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
- 9.- Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
- 10.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
- 11.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 12.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 13.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 14.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- 15.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 17.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
- 18.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
- 19.- La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

## Artículo 56

### Faltas muy graves

#### Serán faltas muy graves

- 1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros

CVE-DOGC-B-21109117-2021

trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

#### Artículo 57

Clases de sanciones1.- La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves1. Amonestación

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

2.- El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre-procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la

CVE-DOGC-B-21109117-2021

suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

#### Artículo 58

Prescripción Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de la reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas como graves o muy graves, se interrumpirán durante los periodos de inactividad de los trabajadores fijos-discontinuos.

### Capítulo 16

#### Operaciones mercantiles

#### Artículo 59

Subrogación convencional, exclusiva para el subsector de restauración en supuestos de concesiones.

##### 1. Objeto y exclusiones

El presente artículo tiene por objeto regular la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas en el subsector de restauración exclusivamente, cuando dichos supuestos se producen con ocasión de una concesión.

Quedan incluidas en este artículo las cesiones de uso de bienes demaniales en régimen de concesión de las empresas de restauración.

En ningún caso se aplicará esta subrogación a la actividad de Alojamiento y Hospedaje, ni a la actividad de servicios de restauración en establecimientos dedicados al alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas legales de aplicación.

##### 2.- Reglas de aplicación a la subrogación convencional

a.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata en virtud de concesiones administrativas, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio administrativo o no, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

b.- En los supuestos de sucesión o sustitución de empresas en los que, no existiendo transmisión de elementos patrimoniales, haya un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, en virtud de condiciones sometidas al régimen de contratación del sector público, previstas en el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

c.- Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, sea que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la condición, sea por declaración de concurso de acreedores, o sea por decisión judicial que restituya la empresa a un anterior propietario por resolución del contrato.

##### 3.- Adscripción del personal

CVE-DOGC-B-21109117-2021

A. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as del subsector de restauración la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con una antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo.

e) Personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial con contrato de relevo.

B. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

#### 4.- Obligaciones formales

a. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

b. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los RLC (relación de liquidación de cotizaciones a la Seguridad Social) y RNT (Relación nominal de Trabajadores) los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte

CVE-DOGC-B-21109117-2021

proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

#### Evaluación de riesgos

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras previstos en el artículo 65 del ALEH.

c. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el ALEH, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el anexo IV del repetido ALEH, en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

De las responsabilidades que se deriven del cumplimiento de las obligaciones del protocolo de subrogación, responderá la empresa incumplidora y subsidiariamente ambas.

#### 5.- Contenido y otras garantías de la subrogación

a. Las disposiciones aquí contempladas obligan a las partes a las que afecta, empresa principal, cedente y cesionaria. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador o trabajadora, afectado por la subrogación, podrá optar, a su voluntad, entre permanecer en la empresa cedente en otro centro de trabajo y similares condiciones, siempre que existiera vacante, y ésta se la ofreciere al trabajador/a.

b. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

c. Las deudas salariales y extra-salariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal subsidiariamente de las mismas.

d. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a') La empresa cesionaria ésta obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes, premio de vinculación, o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b') En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

La fecha cierta o prevista del traspaso.

Los motivos del mismo.

Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

CVE-DOGC-B-21109117-2021

La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.

TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

## Artículo 60

### Contratación y subcontratación mercantil (Externalización)

Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato, consejería y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas que presten dichos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas del presente convenio colectivo, así como a realizar la jornada anual establecida en el mismo; salvo que dichas condiciones, (salario y jornada), sean inferiores a las fijadas para dichas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean éstos de sector o de empresa, en cuyo caso se aplicarán estos.

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará a aquellas empresas que ya tuvieran externalizados los servicios con anterioridad a dicha fecha.

### Disposición adicional primera

#### Jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

### Disposición adicional segunda

#### Igualdad de oportunidades

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 85.1 del TRET.

En el caso de las empresas de más de 150 trabajadores a partir del 7 de marzo de 2020, las empresas de más de 100 trabajadores/as a partir del 7 de marzo de 2021 y las de 50 a 100 trabajadores/as a partir del 7 de marzo de 2022, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antedichos.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### Disposición adicional tercera

De conformidad con la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia no caben los efectos retroactivos de la inaplicación de las condiciones de trabajo, que debe entrar en vigor en la fecha del acuerdo entre las partes.

### Disposición transitoria única

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Exclusivamente para el año 2021 se dejan sin efecto y por tanto no se disfrutarán, ni se compensarán económicamente, ni se acumularán para otros años, los dos días de asuntos propios contemplados en el artículo 33 de presente Convenio colectivo.

Esta disposición transitoria decaerá automáticamente a partir del 31 de diciembre de 2021, por lo que a partir de esa fecha estará vigente el disfrute de los 2 días de asuntos propios en los términos expuestos en el artículo 33 del texto del presente convenio.

Anexos

## **A) Barcelona**

### **A.1 Categoría de los establecimientos**

#### *Categoría primera (grupo A)*

Hoteles de 4 superior y 4, GL y 5 estrellas  
Hoteles residencia de 4 estrellas  
Hoteles apartamento de 4 estrellas  
Apartamentos hoteles de lujo  
Residencias apartamentos de 4 estrellas  
Restaurantes de 4 y 5 tenedores  
Cafés-bares especiales A y B  
Bares americanos  
Salas de fiesta y discotecas de lujo y de 1a  
Moteles de 4 estrellas  
Salones de te  
Casinos de 1a

#### *Categoría segunda (grupo B)*

Hoteles de 3 estrellas  
Hoteles residencia de 3 estrellas  
Hoteles apartamento de 3 estrellas  
Apartamentos extra hoteleros de 1a y 2a categoría  
Residencias apartamentos de 3 estrellas  
Restaurantes de 3 y 2 tenedores  
Bares 2a y 1a  
Salas de fiesta y discotecas de 2a  
Lavanderías de hoteles centralizadas  
Casinos de 2a y 3a

Pizzerías

Tablaos flamencos

Granjas

Barbacoas

Establecimientos de comidas rápidas

*Categoría tercera (grupo C)*

Hostales residencia de 3 estrellas

Hostales de 3 estrellas

Ciudades de vacaciones de 3 estrellas

Pensiones de 3 estrellas

Hoteles de 2 y 1 estrella

Hoteles residencia de 2 y 1 estrella

Hoteles apartamentos de 2 y 1 estrella

Apartamentos extra hoteleros de 3a categoría

Residencias apartamentos de 2 y 1 estrella

Moteles de 2 y 1 estrella

*Categoría cuarta (grupo D)*

Hostales de 2 y 1 estrella

Hostales residencia de 2 y 1 estrella

Pensiones de 2 y 1 estrella

Fondas y casas de huéspedes

Ciudades de vacaciones de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de 3a y 4a categoría

Tabernas y bodegones

Casas de comidas

Tabernas que sirven comidas

Cervecerías

Heladerías

Salas de fiestas y discotecas de 3a categoría

Salones de baile

Casinos de 3a categoría

Casinos de 4a categoría

Casas rurales

Albergues

*Categoría especial (grupo E)*

Catering

**A.2 Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos**

*Nivel 1*

Jefe/a de recepción

Contables generales

Jefe/a de cocina

Primer/a jefe/a de comedor

Jefe/a de sala

Primer/a encargado/a de mostrador

Primer/a encargado/a de barman/barwoman

Jefe/a de operaciones (catering)

Primer/a conserje día

Jefe/a de sala (catering)

Supervisor/a de explotaciones

Encargado/a general o gobernante/a

Jefe/a de sector de explotaciones

Jefe/a de sector de autopistas

Jefe/a de contratación y reservas

*Nivel 2*

Interventor/a

Oficial/a de contabilidad

Segundo/a encargado/a de mostrador

Segundo/a encargado/a de barman

Segundo/a jefe/a de sala

Segundo/a jefe/a de comedor

Segundo/a jefe/a de cocina

Segundo/a jefe/a de recepción

Segundo/a conserje de día

Mayordomo/a de pisos

Encargado/a de trabajos

Jefe/a de sector

Supervisor/a (catering)

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Cajero/a administrativo/a  
Repostero/a  
Jefe/a de sector  
Jefe/a de compras  
Encargado/a de explotación  
Técnico/a de mantenimiento  
Profesor/a de educación física  
Jefe/a de equipo catering  
Jefe/a de partida  
Chófer de 1a  
Encargado/a de 2a  
Programador/a de informática  
Secretario/a de dirección  
Encargado/a de explotación autopistas  
Jefe/a de sección de administración  
Fisioterapeuta

*Nivel 3*

Chófer 2a  
Tenedor/a cuentas corrientes clientes  
Mecánico/a  
Dependiente/a  
Barman/barwoman  
Camarero/a  
Sommelier  
Repostero/a (oficial)  
Recepcionista  
Cocinero/a  
Planchista  
Encargado/a de lavandería o lavadero  
Facturista comedor  
Telefonista de 1a  
Cajero/a de comedor  
Cajero/a de mostrador  
Conserje de noche  
2º/a Gobernante/a o subgobernante/a  
Encargado/a de salas (billares)

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Encargado/a de economatos y bodegas  
Albañil, pintor/a y carpintero/a  
Calefactor/a  
Taquillero/a  
Masajista  
Oficial/a segundo/a contabilidad y administración  
Ayudante/a conserje grupo A  
Oficial/a mantenimiento  
Perforista informática  
Operador/a informática  
Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada  
Socorrista  
Animador/a turístico/a  
Comercial  
Esteticista

*Nivel 4*

Ayudante/a de conserje grupos B, C y D  
Ayudante/a dependiente/a  
Dependiente/a de segunda  
Ayudante/a de barman/barwoman  
Telefonista de segunda  
Bodeguero/a  
Ayudante/a cocinero/a  
Camarero/a de pisos  
Cafetero/a  
Ayudante/a de camarero/a  
Ayudante/a de planchador/a  
Auxiliar de oficina  
Ayudante/a de supervisor/a (catering)  
Ayudante/a de equipo (catering)  
Ayudante/a de recepción  
Portero/a de acceso  
Portero/a de servicios  
Portero/a de coches  
Ayudante/a de mantenimiento  
Piscinero/a

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Mozo/a de equipajes  
Ordenanza de salón  
Mozo/a de habitaciones  
Dependiente/a de autoservicio  
Ayudante/a de chófer  
Dietista titulado/a sin experiencia  
Vigilante de piscina  
Ayudante/a de animador/a  
Auxiliar de servicio y limpieza  
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos  
Monitor/a-cuidador/a

*Nivel 5*

Camarero/a de pisos (zona Maresme)  
Marmitones  
Costurero/a, lavadero/a, planchador/a  
Mozo/a de limpieza  
Fregador/a y limpiador/a  
Ascensorista  
Mozo/a de almacén  
Vigilante/a de noche  
Persona de lavabos  
Personal de platería  
Ayudante/a de calefactor/a  
Ayudante/a de economato  
Ayudante/a de cafetero/a  
Preparador/a (Catering)  
Mozo/a de billar  
Pinche mayor de 18 años  
Botones mayor de 18 años  
Guardarropía  
Personal de limpieza

*Nivel 5 bis*

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

*Nivel 6*

Botones de 16 y 17 años  
 Pinche de 16 y 17 años  
 Aspirante administrativo/a

Anexos

## A) Barcelona

### A.3. Tabla de salarios 2020 y 2021

Nivel	A	B	C	D	E
I	1.794,99 €	1.629,97 €	1.577,71 €	1.468,86 €	1.629,97 €
II	1.577,71 €	1.525,51 €	1.468,86 €	1.412,51 €	1.525,51 €
III	1.525,70 €	1.468,86 €	1.442,85 €	1.360,02 €	1.469,30 €
IV	1.360,02 €	1.360,02 €	1.334,46 €	1.334,46 €	1.360,02 €
V	1.334,46 €	1.334,46 €	1.304,08 €	1.304,08 €	1.334,46 €
V bis	1.188,79 €	1.188,79 €	1.173,55 €	1.173,55 €	1.188,79 €
VI	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos/as de habitación  
 (ALEH, Área Funcional IV)

Término municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas: 39,49 €

Hoteles 3 estrellas: 25,78 €

Hoteles 2 estrellas: 23,76 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en que los camareros y camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentajes, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y solamente en el exceso garantizado.

### A.4 Pluses 2020 y 2021

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente Convenio se fija en 50,11 euros mensuales.

**Alojamiento**

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,34 euros mensuales.

**Plus de transporte**

El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,33 euros mensuales.

**Ropa de trabajo**

La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalente 156,24 euros anuales.

**A.5 Baremos 2020 y 2021**

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	<b>Categoría especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
Nivel I Encargado/a 1ª	1.651,42 €	1.629,97 €	1.468,86 €
Nivel II Encargado/a 2ª	1.564,58 €	1.520,96 €	1.412,59 €
Nivel III Dependiente/a	1.512,48 €	1.468,86 €	1.360,60 €
Nivel IV Ayudante dependiente/a	1.369,03 €	1.360,41 €	1.334,46 €
Nivel V Fregadores/as	1.342,99 €	1.334,46 €	1.303,58 €
Nivel V bis	1.195,42 €	1.188,79 €	1.173,55 €
Nivel VI	1.047,59 €	1.042,96 €	1.042,05 €

**A.6 Servicios extraordinarios 2020 y 2021**

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25º.1 del presente Convenio.

Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización a la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:

<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Friegaplatos</b>
Servicio diario	100,97 €	70,48 €
Servicio en festivos	129,30 €	82,05 €

CVE-DOGC-B-21109117-2021

La duración del servicio será la necesaria para prestarlo, en ningún caso será superior a 6 horas y 30 minutos.

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%.

El servicio de fin de fiesta tendrá un incremento del 50% sobre el sueldo del día.

Para la provincia se establece un plus de kilometraje de 0,05 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

El trabajador, al llegar al centro de trabajo, repasará el turno y solucionará las posibles faltas que en el mismo hubiese.

#### **A.7.- Tabla de salarios del Maresme 2020 y 2021**

<b>Nivel</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
I	1.804,85 €	1.639,04 €	1.586,43 €	1.476,97 €
II	1.586,43 €	1.533,94 €	1.476,97 €	1.420,27 €
III	1.282,24 €	1.282,24 €	1.282,24 €	1.282,24 €
IV	1.198,59 €	1.198,59 €	1.198,59 €	1.198,59 €
V	1.165,88 €	1.165,88 €	1.165,88 €	1.165,88 €
V Bis	1.042,22 €	1.042,22 €	1.042,22 €	1.042,22 €
VI	1.048,85 €	1.048,85 €	1.048,85 €	1.048,85 €

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas: 39,71 €

Hoteles 3 estrellas: 25,97 €

Hoteles 2 estrellas: 23,90 €

Este complemento podrá ser absorbido y compensado mensualmente en aquellas empresas en las que los camareros y camareras de pisos (III ALEH, Área Funcional IV) sean retribuidos a porcentaje, y este supere el salario garantizado de las tablas del Convenio para su nivel salarial y sólo en el exceso del garantizado.

#### **A.8.- Pluses Maresme 2020 y 2021**

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente convenio se fija en 50,08 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los

CVE-DOGC-B-21109117-2021

trabajadores/as a los que corresponda se fija en 51,18 euros mensuales.

#### Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,28 euros mensuales

#### Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalente 156,24 euros anuales

### A.9.- Baremos Maresme 2020 y 2021

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	<b>Categoría especial</b>	<b>Categoría 1ª</b>	<b>Categoría 2ª</b>
Nivel I Encargado/a 1ª	1.660,53 €	1.639,04 €	1.476,97 €
Nivel II Encargado/a 2ª	1.573,25 €	1.529,36 €	1.420,43 €
Nivel III Dependiente/a	1.520,86 €	1.476,97 €	1.368,15 €
Nivel IV Ayudante dependiente/a	1.376,58 €	1.367,92 €	1.341,81 €
Nivel V Limpiadores/as	1.350,41 €	1.341,81 €	1.310,77 €
Nivel V bis	1.202,02 €	1.195,35 €	1.180,05 €
Nivel VI	1.053,38 €	1.048,73 €	1.047,79 €

### A.10.- Servicios extraordinarios Maresme 2020 y 2021

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 25º.1 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Friegaplatos</b>
Servicio diario	100,94 €	70,39 €
Servicio en festivo	129,27 €	82,04 €

## B) Tarragona

### B.1 Categoría de los establecimientos

*Categoría primera (grupo A)*

Hoteles de GL y 5 estrellas  
Restaurantes de 5 tenedores  
Bares lujo C  
Cafeterías lujo C  
Salas de fiesta de lujo  
Campings de lujo  
Casinos de primera  
Billares de primera  
Salones de recreo de primera

*Categoría segunda (grupo B)*

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas  
Restaurantes de 4 tenedores  
Bares de primera  
Cafeterías de 3 tazas  
Salas de fiesta de primera  
Campings de primera  
Casinos de segunda  
Billares de segunda  
Salones de recreo de segunda

*Categoría tercera (grupo C)*

Hoteles de 3 estrellas  
Restaurantes de 3 tenedores  
Bares de segunda  
Cafeterías de 2 tazas  
Salas de fiesta de segunda  
Campings de segunda  
Casinos de tercera  
Billares de tercera  
Salones de recreo de tercera  
Establecimientos de comidas rápidas

*Categoría cuarta (grupo D)*

Hoteles de 2 estrellas

Restaurantes de 2 tenedores

Bares de tercera

Cafeterías de 1 taza

Salas de fiesta de tercera

Campings de tercera

Casinos de cuarta

Billares de cuarta

Salones recreo de cuarta

*Categoría especial (grupo E)*

Hoteles de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de cuarta

Casas rurales

Albergues

*Categoría especial (grupo F)*

Catering

**B.2 Clasificación de los puestos de trabajo a efectos retributivos**

*Nivel 1*

Jefe/a de comedor

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

Jefe/a de recepción

Jefe/a de servicios técnicos

Jefe/a administrativo/a

Encargado/a primero/a de mostrador

Jefe/a de contratación y reservas

*Nivel 2*

2º/a Jefe/a de comedor

2º/a Jefe/a de cocina

2º/a Encargado/a de comedor

2º/a Jefe/a de recepción

1er/a. Conserje de día

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Gobernante/a jefe/a

Jefe/a de animación

*Nivel 3*

Jefe/a de sector

Contable general

Interventor/a

Repostero/a

2º/a Jefe/a de día

Mayordomo/a de pisos

Jefe/a de partida

Fisioterapeuta

*Nivel 4*

Camarero/a

Camarero/a de pisos

Subgobernante/a

Sommelier

Oficial/a administrativo/a

1er./a Encargado/a de office

1er./a Encargado/a de lencería y lavabo

Dependiente/a de mostrador

Recepcionista

Contable

Cajero/a

Cocinero/a

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

Comercial

Esteticista

Masajista

*Nivel 5*

Intérprete

Encargado/a de economato

Encargado/a de bodega

Tenedor/a de cuentas clientes

Mecánico/a

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Chófer de 2a

Albañiles

Carpinteros/as

Electricistas

Fontaneros/as

Socorrista

Animador/a turístico/a

*Nivel 6*

Bodeguero/a

Telefonista

Conserje de noche

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años

Vigilante de piscina

Ayudante/a de animador/a

*Nivel 7*

Encargado/a de pisos

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años

Ayudante/a de bodega

Ayudante/a de economato

Cafetero/a

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a-cuidador/a

Mozo/a de habitaciones

Vigilante de noche

Cajero/a de comedor

Mozo/a de limpieza y valet

Cobrador/a

Ordenanza de salón

Portero/a de acceso

Portero/a de coches

Mozo/a de equipajes

Pinche mayor de 18 años

Costurero/a

Zurcidor/a

Planchador/a

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Lavandero/a  
Limpiadores/as  
Calefactores/as  
Piscinero/a  
Jardinero/a  
Peones  
Ayudante/a de conserje  
Ayudante/a de cocina  
Ayudante/a de repostería  
Ayudante/a de cafetero  
Marmitón  
Fregador/a  
Ayudante/a de comedor  
Camarero/a de pisos  
Ascensorista  
Guarda exterior  
Portero/a de servicio  
Dietista titulado/a sin experiencia  
Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

#### *Nivel 7 bis*

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

#### *Nivel 8*

Aspirante administrativo/a  
Botones de 16 a 18 años

### **B.3. Acuerdos**

#### *B 3.1) Personal de nivel 4 a efectos económicos*

Queda establecido de común acuerdo que el personal del nivel 4 que no lleve al menos cuatro años de servicio en la profesión quede incluido en el nivel 6 a efectos económicos.

#### *B 3.2) Bolsa de horas para la provincia de Tarragona*

Mientras duren las condiciones pactadas en este Anexo y para los supuestos de excepcionalidad provocada por la apertura al público de establecimientos de temporada en fechas que se anticipen a las vacaciones de Semana Santa en el mes de abril o sobrepasen para el cierre por final de temporada el mes de octubre de cada año, estarán expresamente habilitadas para establecer la bolsa de horas.

Es por ello que las empresas afectadas por la estacionalidad de su actividad (empresas de temporada),

CVE-DOGC-B-21109117-2021

ubicadas en zonas de una tradicional afluencia turística, podrán establecer, modificando el calendario laboral y comunicándolo con una antelación mínima de 14 días a los RLT, o al trabajador/a si no hubiera RLT, una bolsa de sesenta horas anuales, cuya utilización cumplirá los límites y garantías establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores y no variará en cómputo anual la jornada máxima vigente.

La compensación se efectuará de mutuo acuerdo entre las partes afectadas reduciendo jornadas de trabajo o con descansos en el transcurso de la temporada.

En cualquier caso, excluirá a las mujeres embarazadas, menores de 18 años, discapacitados, trabajadores/as con turno nocturno, contratos en formación y trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal.

Las modificaciones del calendario laboral serán, previamente a su publicación, comunicadas a los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa para su información a los efectos de que puedan ejercer sus competencias en esta materia.

Las reducciones y excesos de jornada preestablecidos en el calendario, tendrán consideración de horas ordinarias y no han de afectar a las retribuciones de los trabajadores/as afectados por no alterar la jornada anual máxima del presente Convenio colectivo.

## B) Tarragona

### B.4. Tabla de salarios 2020 y 2021

Niveles	A	B	C	D	E	F
I	1.992,93 €	1.848,96 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,75 €	1.776,60 €
II	1.919,65 €	1.776,60 €	1.704,73 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.704,73 €
III	1.848,96 €	1.704,88 €	1.632,76 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.632,76 €
IV	1.704,64 €	1.560,51 €	1.488,54 €	1.416,39 €	1.344,35 €	1.488,54 €
V	1.625,90 €	1.475,67 €	1.400,66 €	1.325,41 €	1.257,42 €	1.408,74 €
VI	1.337,24 €	1.306,40 €	1.276,35 €	1.230,18 €	1.217,50 €	1.276,35 €
VII	1.257,77 €	1.247,92 €	1.231,51 €	1.214,96 €	1.198,74 €	1.231,51 €
VII bis	1.000,77 €	1.000,77 €	982,53 €	958,78 €	958,78 €	982,53 €
VIII	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €

### B.5 Pluses 2020 y 2021

#### Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente convenio se fija en 50,11 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 24,65 euros.

Tendrán derecho a percibir este nuevo plus todos aquellos trabajadores a los que les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

**Alojamiento**

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 12,85 euros mensuales.

**Plus de transporte**

El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,25 euros mensuales.

**Ropa de trabajo**

La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalentes a 156,24 euros anuales.

**B.6. Servicios extraordinarios 2020 y 2021**

Cocinero/a	108,62 €
Ayudante de cocinero/a	65,66 €
Camarero/a	80,81 €
Ayudante de camarero/a	59,92 €
Cobrador/a (día de trabajo)	43,05 €

**C) Girona****C.1 Categoría de los establecimientos**

Las categorías de los establecimientos son las que contempla el anexo A correspondiente a Barcelona, con la salvedad de la categoría primera (Grupo A), que queda subdividida en dos y los campings:

*Categoría Ai*

Hoteles de GL y 5 estrellas

Hoteles de lujo

Restaurantes de 5 tenedores

Cafés-Bares especiales A

Salas de fiesta y discotecas de lujo

*Categoría A*

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Hoteles apartamento de 4 estrellas  
 Residencias apartamentos de 4 estrellas  
 Restaurantes de 4 tenedores  
 Cafés-bares especiales B  
 Bares americanos  
 Salas de fiesta y discotecas de 1ª  
 Moteles de 4 estrellas  
 Salones de te  
 Casinos de 1ª  
 Campings de lujo y de 1ª

*Categoría B*

Campings de 2ª

*Categoría C*

Campings de 3ª

**C.2.1. Clasificación por niveles retributivos de los puestos de trabajo**

<b>Categorías del ALEH</b>		<b>Categorías de Girona</b>
Nivel 1		
1	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción
		Jefe/a de casinos
	Jefe/a de administración	Contable general
	Jefe/a comercial	Jefe/a de contratación y reservas
	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina
	Jefe/a de restaurante o sala	Jefe/a de comedor Jefe/a de sala
Nivel 2		
2	2º Jefe/a de recepción	2º Jefe/a de recepción
		2º Jefe/a de casinos
	Primer/a conserje	Primer/a conserje día
	Segundo/a jefe/a de cocina	Segundo/a jefe/a de

CVE-DOGC-B-21109117-2021

		cocina
		Jefe/a de fondas
	Jefe/a de catering	
	Jefe/a de operaciones de catering	
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	Segundo/a jefe/a de comedor
		Segundo/a jefe/a de sala
	Gerente de centro	
	Encargado/a general	Encargado/a general o gobernante/a
Nivel 3		
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administrativo/a	Contable general restaurante
		Contable salas fiesta y bares americanos
		Contable o interventor/a
		Tenedor/a cuentas clientes
	Comercial	Comercial
	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	
	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida
	Jefe/a de restaurante o sala	1er. Encargado/a mostrador (Jefe/a de barra)
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	2º Encargado/a mostrador (2º Jefe/a de barra)
	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector
	Encargado/a de sección	2º. Gobernante/a
	Jefe/a de servicios de catering	
	Responsable de servicio	
	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta
Nivel 4		
4	Primer/a conserje	Segundo/a conserje

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Conserje	Oficial/a 1a. casinos
Administrativo/a	Cajero/a
Ayudante Administrativo/a	Auxiliar oficina más de 18 años
	Facturista salas fiestas
	Facturista comedor
	Cajero/a comedor restaurante
Telefonista	Telefonista
Cocinero/a	Cocinero/a
Repostero/a	Repostero/a
Encargado/a de economato	Encargado/a de economato
Jefe/a de sala de catering	
Camarero/a	Dependiente/a 1ª
	Camarero/a
	Cajero/a camarero/a
	Cafetero/a
Barman/Barwoman	Barman/Barwoman
Somelier	Somelier
Supervisor/a de catering	
Supervisor/a de colectividades	
Encargado/a de sección	Mayordomo/a pisos
	Encargado/a lavandería
	Encargado/a lencería
Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a trabajos
Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios	
Encargado/a de sección	Encargado/a sala billares
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico/a calefactor/a
Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios)	

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Taquillero/a
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Dietista, un año de experiencia
Especialista de servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Animador/a turístico
	Socorrista
	Esteticista - Masajista
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Paletas, Carpinteros/as, Electricistas y Lampistas
<b>Nivel 5</b>	
Ayudante de recepción y/o conserjería	Ayudante conserje más 18 años
Auxiliar de recepción y conserjería	Vigilante/a noche
	Ordenanza salón
	Portero/a accesos
	Portero/a coches
	Portero/a servicios
	Mozo/a equipajes
	Ascensorista
Encargado/a de economato	Bodeguero/a
Ayudante de cocina	Ayudante cocinero/a
	Ayudante lavadero y despensa
Ayudante de camarero/a	Ayudante camarero/a
	Ayudante cafetería
Preparador/a montador/a de catering	
Conductor/a de equipo de catering	
Ayudante de equipo de catering	
Preparador/a de restauración moderna	
Auxiliar de pisos y limpieza	Mozo/a habitaciones
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Chofer
	Pintores/as
	Jardinero/a o Mantenimiento piscinas

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Ayudante paleta
	Ayudante lampista, carpintero/a, electricista
	Ayudante calefactor/a más de 18 años
	Ayudante billares más de 18 años
Técnico de servicios (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	
Especialista de servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Ayudante animador/a
	Controlador/a de accesos discoteca, salas de fiesta y espectáculos
Auxiliar de servicios (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Vigilante de piscinas
Nivel 6	
6 Auxiliar de cocina	Marmitones-pinches
	Auxiliares de cocina
Auxiliar de preparación/montaje de catering	
Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de buffet o buffetista
Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor/a-cuidador colectividades
Auxiliar de colectividades	ASL
Nivel 7	
7 Auxiliar de recepción y conserjería	Botones más de 18 años
	Ayudante de economato
Auxiliar de cocina	Ayudante de economato
	Lavaplatos
Camarero/a de pisos	Marmitones pinches más de 18 años
	Camarero/a de pisos
	Costureros/as
	Zurcidores/as
Auxiliar de pisos y limpieza	Planchadores/as-lavadero/a
	Limpiador/a-fregador/a

CVE-DOGC-B-21109117-2021

Nivel 7 bis (anterior IV bis)			
Nivel 8 (menores de 18 años)			
8	<table border="1"> <tr> <td>Botones hasta 18 años</td> </tr> <tr> <td>Marmitones pinches hasta 18 años</td> </tr> </table>	Botones hasta 18 años	Marmitones pinches hasta 18 años
Botones hasta 18 años			
Marmitones pinches hasta 18 años			

### C) Girona

#### C.2.2 Tabla de salarios 2020 y 2021

Nivel	Ai	A	B	C	D	E
I	1.833,83 €	1.622,93 €	1.582,56 €	1.538,47 €	1.538,47 €	1.582,56 €
II	1.667,93 €	1.515,56 €	1.500,71 €	1.403,65 €	1.389,46 €	1.500,71 €
III	1.505,52 €	1.440,57 €	1.418,82 €	1.352,80 €	1.352,80 €	1.413,09 €
IV	1.408,02 €	1.352,55 €	1.320,71 €	1.255,97 €	1.246,81 €	1.315,88 €
V	1.292,73 €	1.269,51 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €	1.214,61 €
VI	1.200,27 €	1.200,27 €	1.200,27 €	1.177,31 €	1.177,31 €	1.200,27 €
VII	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €	1.155,56 €
VII bis (ant. IV B)	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €
VIII (menores de 18 años)	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €	950,00 €

#### C.3. Pluses 2020 y 2021

##### Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38º del presente convenio se fija en 42,55 euros mensuales.

##### Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 21,67 euros mensuales.

##### Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40º del presente Convenio para los trabajadores/as a los que

CVE-DOGC-B-21109117-2021

corresponda, se fija en 13,29 euros mensuales.

#### Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41º del presente Convenio se fija en 13,02 euros mensuales, equivalentes a 156,24 euros anuales.

#### **C.4. Servicios extraordinarios 2020 y 2021**

<b>Cuantía</b>	<b>Camarero/a o cocinero/a</b>	<b>Friegaplatos</b>
Servicio diario	84,69 €	70,55 €
Servicio en festivos	96,48 €	82,19 €

#### **C.5. Régimen transitorio**

A los trabajadores incorporados a la empresa hasta de la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de contable general de restaurante, 1r. encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de comedor restaurante, repostero/a y barman/barwoman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se les garantizará el salario de convenio que tenían a 31 de diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los distintos años del convenio.

(21.109.117)