

**ALTRES DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL****Resolució EMT/774/2026, de 6 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992)**

Vist el text del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (Codi de conveni núm. 79000275011992), subscrit en data 12 de gener de 2026 i esmenat en data 18 de febrer de 2026, per la part empresarial per la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya (ConfeCat) i per la part social, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

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

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

Barcelona, 6 de març de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya

Vigència des de l'1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028

Capítol 1

## Determinació de les parts

### Article 1

#### Determinació de les parts

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

### Capítol 2

#### Àmbit d'aplicació

### Article 2

#### Àmbit funcional

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

a) Hostaleria.

b) Allotjament turístic, inclòs el rural i els albergs, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria i els habitatges d'ús turístics a les que es refereix el títol II del Llibre segon del Decret 75/2020 de 4 d'agost de turisme de Catalunya.

c) Restauració.

d) Càtering.

e) Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en els càrrecs de treball corresponents al sector d'hostaleria.

f) Salons recreatius.

g) Billars.

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

a) Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.

b) Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.

c) Són de restauració totes les empreses i establiments, qualsevol que sigui la seva denominació, que serveixen al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ser consumides en el mateix local o terrassa.

Queden incloses en aquesta classificació:

- Les empreses dedicades a la restauració moderna, les activitats de les quals se centren en el menjar ràpid.

- Les empreses de repartiment de menjar i beguda fora de l'establiment a través de plataformes. A tals efectes es reconeix l'activitat professional de repartidor (Rider), que queda inclosa a efectes retributius a Barcelona en el grup V i a Tarragona i Girona en el Grup VII.

- Les empreses l'activitat de les quals es realitza en cuines industrials que, bé de manera independent, bé integrades en una altra mena d'establiments, duguin a terme l'activitat d'elaboració de plats preparats sense disposar de taules ni de barra per al seu consum, ni zona de lliurament per a clients i la recollida dels quals s'efectua per persones diferents a aquests clients.

CVE-DOGC-A-26075020-2026

d) Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.

e) Igualment es consideren de restauració, els establiments i/o locals de qualsevol tipus, amb degustació, (cafeteries, granges, llibreries) l'activitat preponderant o no dels quals sigui la venda al públic de menjars i begudes consumides en el mateix local o terrassa.

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

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

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

### Article 3

#### Àmbit territorial

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

### Article 4

#### Àmbit personal

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

### Article 5

#### Àmbit temporal

#### Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2025, excepte les excepcions que poden regular-se més endavant i amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

#### Duració

La duració serà de quatre anys: des del dia 1 de gener de 2025 fins al dia 31 de desembre de 2028, excepte pel que fa a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i duració diferents.

#### Denúncia i revisió

A partir del 31 de desembre de 2028, el Conveni es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any excepte denúncia fefaent per qualsevol de les parts legitimades per a això.

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

### Capítol 3

#### Clàusules generals

## Article 6

### Prelació de normes i dret supletori

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

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

## Article 7

### Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa d'aquestes. Així mateix, podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant, sense perjudici del que pugui establir-se mitjançant pactes d'empresa.

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

## Article 8

### Condicions més beneficioses i garantia *ad personam*

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

## Article 9

### Vinculació a la totalitat

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

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

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

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

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà aplicable, si és el cas, i a l'efecte de que no es produeixi buit normatiu, el que es preveu en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

## Article 10

### Publicitat

Es considera convenient que en el tauler d'anuncis o en qualsevol dependència de l'empresa utilitzada per la representació legal dels treballadors/es i per a la deguda informació i coneixement d'aquests, es tingui

exposada i a la disposició d'aquests una còpia del present Conveni col·lectiu.

## Article 11

### Comissió paritària i conflictes col·lectius

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

D'entre les persones designades per a formar aquesta Comissió, s'escollirà un president i un secretari pertanyents a cadascuna de les parts, alternant-se anualment els citats càrrecs entre totes dues representacions, empresarial i sindical.

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

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

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció del que es preveu en els articles 13 i 14 del present Conveni. També coneixerà i resoldrà els errors materials que poguessin existir en la classificació i quantificació dels nivells salarials.

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

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

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants: Federació Empresarial d'Hostaleria, i Restauració de Catalunya: Via Laietana, 47, 1-2, 08003 Barcelona, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Raval, 29-35 planta 4; 08001 Barcelona i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

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

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

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

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

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

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

### 2. Conflictes col·lectius i sotmetiment al TLC

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i

CVE-DOGC-A-26075020-2026

competències atribuïdes a la Comissió paritària, totes dues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

## Capítol 4

### Organització del treball

#### Article 12

##### Organització del treball

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

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

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

#### Article 13

##### Mobilitat funcional

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

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

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

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

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

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

## Capítol 5

### Classificació del personal en grups professionals

#### Article 14

### Classificació en grups professionals

Els treballadors i les treballadores seran classificats en un grup professional, se'ls assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadrarà en una determinada Àrea Funcional de conformitat amb el que es preveu en el ALEH.

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

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

A l'efecte de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors assignen a aquest.

### Article 15

#### Adaptació dels grups professionals

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

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

### Capítol 6

#### Ingressos, períodes de prova, cessaments

### Article 16

#### Ingressos a l'empresa

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

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

### Article 17

#### Períodes de prova

S'estarà al que es disposa en els corresponents articles de l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria vigent a cada moment.

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

<b>Grups del sistema de classificació professional de l'ALEH (Annex I)</b>	<b>Contractes per temps indefinit fixos o fixos discontinus</b>	<b>Contractes per temps determinat superiors a tres mesos de duració</b>	<b>Contractes per temps determinat fins tres mesos de duració</b>
1 - 5 - 9 - 13 - 16 - 17 -	90 dies	75 dies	60 dies

CVE-DOGC-A-26075020-2026

20			
2 - 3 - 6 - 7 - 10 - 11 - 14 - 18 - 21 - 22	60 dies	45 dies	30 dies
4 - 8 - 12 - 15 - 19 - 23	45 dies	30 dies	15 dies

Els dies fixats es computaran sempre com naturals.

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

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

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

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

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

## Article 18

### Dimissió i terme de preavís

1. El treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de posar-lo en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

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

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

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

4. Havent rebut avís amb la citada antelació, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i altres conceptes reportats pel treballador/a.

5. Complert el preavís, la falta de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellada el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cadascun de retard del pagament, amb el límit del nombre de dies de preavís, sense perjudici de l'interès de demora fixat en el text refós de l'Estatut dels treballadors.

6. Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període de preavis, haurà d'abonar al treballador/a el salari corresponent fins a la finalització del termini de preavis.

7. Llevat de pacte en contrari, el treballador/a no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavis.

## Article 19

### Ascensos

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

La prova de capacitat serà controlada per l'empresa i pels representants dels treballadors/es en aquesta. En cas de desacord s'estarà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 20

### Excedències

#### 1. Excedència voluntària

a) Els treballadors/es afectats pel present Conveni podran sol·licitar l'excedència voluntària quan portin treballant en l'empresa un any. La permanència en tal situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

b) El treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudi de l'excedència amb trenta dies naturals d'antelació a aquest. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada d'aquesta.

c) Dins del termini dels trenta dies següents a la sol·licitud del treballador/a, l'empresa lliurarà al treballador/a un comunicat en el qual s'autoritzarà la situació d'excedència voluntària pel període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits perquè procedeixi, i en cas de no contestar en aquest termini, es tindrà per acceptada.

d) El termini per a sol·licitar el reingrés en l'empresa, serà de trenta dies d'antelació a la finalització de l'excedència si aquesta ha estat d'un any o més i de 15 dies hàbils si la seva durada ha estat inferior a un any. L'empresa haurà de respondre per escrit a la sol·licitud. De no fer-ho abans de la data d'incorporació de la persona treballadora s'entendrà que l'empresa accepta la incorporació sol·licitada.

e) El treballador/a en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar lloc de treball a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

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

a) Reserva de lloc de treball per a cuidar de fills i familiars:

Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

b) També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per a cuidar d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

c) L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

d) Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, s'estigués gaudint.

e) El període en la qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix

CVE-DOGC-A-26075020-2026

en el present apartat, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva incorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

### 3. Excedència forçosa

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

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

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

## Capítol 7

### Contractació

#### Article 21

##### Comissió de formació

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

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

La seva utilització s'adequarà al que es preveu en el text refós de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions concordants de l'ALEH, a més del que es preveu en el Reial decret 1065/2025 de 26 de novembre pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu, excepte la forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes que serà la següent:

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

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

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

##### 21.2. Contracte per a la formació en alternança

La seva utilització s'adequarà al que es preveu en el text refós de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions concordants de l'ALEH, a més del que es preveu en el Reial decret 1065/2025 de 26 de novembre pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu excepte la forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes que serà la següent:

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

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

#### Article 22

##### Contractació de primera ocupació en el sector

Durant la vigència del present Conveni es mantenen els llocs de treball per a treballadors/es que accedeixen a

CVE-DOGC-A-26075020-2026

la seva primera ocupació en el sector o manquen d'experiència professional.

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

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

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

Una vegada complert aquest període passaran a ocupar el lloc de treball superior, la funció del qual exerceixen.

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució d'ocupació que produeixi aquesta categoria.

Per a aquests llocs de treball s'aplicaran els salaris que figuren en els següents annexos:

Barcelona: nivell 5 bis.

Tarragona: nivell 7 bis.

Girona: nivell 7 bis.

## Article 23

### Contractes de fixos-discontinus

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

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

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

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

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

La incompareixença de la persona treballadora a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un treballador/a fix-discontinuu és anomenat per a períodes d'activitat inferiors a 15 dies de treball efectiu les despeses de desplaçament seran per compte de l'empresa. Aquestes despeses es componen de l'import del bitllet ordinari d'anada i tornada amb tren o autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 euros (vint euros) revisable amb els increments anuals de Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

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

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

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

- a) Els contractes fixos discontinus, a temps parcial, podran realitzar hores complementàries en número no superior al 30% de la jornada ordinària contractada, excepció feta d'aquells contractes fixos-discontinus a temps parcial la jornada dels quals sigui inferior a 25 hores/setmana.
- b) En el contracte de fix-discontinu a temps parcial haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en què el treballador/a haurà de prestar serveis.
- c) En tot cas, els treballadors/es fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/es fixos a temps complet.

#### 5. Acumulació de descans setmanal.

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

Les persones treballadores fixes-discontínues tenen dret al fet que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

#### Article 24

##### Contractes a temps parcial

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

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

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

#### Article 25

##### Contractes de durada determinada

a) De conformitat amb el que es preveu en l'article 15.2 de l'ET els contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció es podran celebrar amb una durada màxima de 12 mesos. Aquesta modalitat contractual pot utilitzar-se per a les oscil·lacions de l'activitat productiva que deriven de les vacances anuals de la plantilla.

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

#### Article 26

##### Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors/es amb discapacitat

###### 1. Foment de la contractació indefinida

S'estarà al que es disposa a cada moment per la legislació vigent.

###### 2. Contractació de treballadors/es amb discapacitat

S'estarà al que es disposa en el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, i al Decret 86/2015, de 2 de juny, per a la Integració Social de les persones amb discapacitat (LISMI) i

CVE-DOGC-A-26075020-2026

l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat a l'efecte del que es preveu en l'article 1.1 del Reial decret 364/2005.

## Article 27

### Finalització de contracte

S'estableix una indemnització de 14 dies de salari per any treballat o la seva part proporcional en finalitzar qualsevol contracte no indefinit a excepció dels contractes d'interinitat o substitució.

Aquesta indemnització s'abonarà juntament amb la liquidació per saldo i quitança.

## Capítol 8

### Temps de treball

## Article 28

### Jornada de treball

A) La jornada màxima anual serà de 1791 hores de treball efectiu per a l'any 2025 i de 1783 hores de treball efectiu per als anys 2026, 2027 i 2028, equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.

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

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

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

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

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

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

Pirineu i Pre-Pirineu.

Costa Daurada.

Maresme.

Província de Girona.

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

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

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

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

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

## 2.- Polivalència funcional:

Mentre durin les condicions pactades en l'article 28 apartat c) i de conformitat amb la Classificació Professional de l'ALEH s'estableix la polivalència funcional només entre els llocs de treball de cambrer/a de pisos (àrea 4, grup 2) i auxiliar de restauració moderna (àrea 3, grup 3). Aquesta última en cap cas podrà exercir-se al revés.

Quan es doni aquesta circumstància el cambrer/a de pisos percebrà pel temps que realitzi aquesta funció el sou del nivell salarial superior. Quan es produeixi aquesta situació de polivalència s'informarà prèviament els RLT.

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

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

## 3.- Flexibilitat horària negociada

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

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

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

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

d) Les mesures de flexibilitat pactades en aquest apartat 3 (flexibilitat horària negociada) no seran aplicable a persones treballadores que tinguin limitada la seva presència en el centre de treball per raons de seguretat i salut o discapacitat o es trobin en alguna de les situacions següents: lactància, reducció de jornada per guarda legal o per cura directa de familiars.

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

## Article 29

### Descans setmanal

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

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

Les empreses procuraran que els treballadors/es que no tinguin un dia fix per a realitzar el seu descans setmanal, almenys efectuïn aquest descans en diumenge com a mínim una vegada al mes.

## Article 30

## Vacances

- 1.- El personal afectat pel present Conveni gaudirà de trenta-un dies naturals de vacances. Aquells que no portin un any de treball efectiu tindran dret a gaudir la part proporcional. Les vacances es realitzaran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.
  - 2.- Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.
  - 3.- En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador/a podrà fer-lo una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
  - 4.- Les empreses tindran l'obligació de publicar abans de l'1 de gener de cada any o als trenta dies de la seva obertura inicial, un calendari de vacances i de festes no recuperables. Aquest calendari es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/es.
- En cas de desacord se sotmetrà el mateix als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- 5.- El salari corresponent al període de vacances serà el salari mitjà corresponent als últims 12 mesos anteriors a la data del seu gaudi, de conformitat amb els respectius rebuts de salari.
  - 6.- Per acord amb la RLT, o en absència d'aquesta per acord amb la persona treballadora, en els contractes fixos discontinus podran gaudir les vacances al final de la temporada efectiva de treball i en activitats afectes a l'estacionalitat hivern/estiu i es gaudiran en períodes no coincidents amb la temporada alta de producció.
  - 7.- En les empreses que continuïn amb el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, els treballadors/es percebran amb càrrec a l'empresa el salari fix o garantit corresponent a la seva categoria professional, participant si és el cas en el percentatge de servei sigui o no substituït, de tal mode que el personal amb salari inicial i garantit durant el període de vacances, percebrà, amb càrrec a l'empresa, el salari garantit corresponent a la seva categoria professional i participarà en el percentatge de servei si el salari inicial més aquesta participació excedís del salari garantit i només per l'import en què excedís. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, substituïsi al personal en vacances, la seva retribució total serà amb càrrec a aquesta.

## Article 31

### Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de la seva difusió sol·licitarà informe previ sobre el mateix a la representació legal dels treballadors/es, que haurà d'emetre-ho en el termini màxim de 15 dies.

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

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

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

## Article 32

### Festes no recuperables

Des de la data de publicació del Conveni, quan les festes no recuperables no es gaudeixin i la persona treballadora es vegi obligada a treballar-les per coincidir amb el seu temps de treball, tindrà dret a gaudir-les en una altra data i l'empresa haurà d'abonar un 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada

CVE-DOGC-A-26075020-2026

si n'hi hagués, excepte quan la festa coincideixi amb el període de vacances, en aquest cas quedarà absorbida. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència que aquestes es fraccionin.

Des de la data de publicació del present conveni, quan el descans setmanal coincideixi amb les festes no recuperables, la persona treballadora tindrà dret a gaudir-la en una altra data sense percebre la contraprestació econòmica del 40%.

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

## Article 33

### Llicències

Sense perjudici dels permisos i llicències establerts en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, el treballador/a, avisant amb la major antelació possible i justificant-lo adequadament podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració, per alguns dels motius i durant el temps que a continuació s'exposen:

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

Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

Aquest permís es podrà gaudir de forma continuada o fraccionada mentre perdura el fet causant sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic.

Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

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

Exàmens: el temps indispensable per a la realització d'aquests, quedant el treballador/a obligat a justificar la seva assistència a les proves que es tracti.

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

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

Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir a aquest, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6 de l'Estatut dels treballadors.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present paràgraf equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Vuit hores a l'any de permís retribuït i no recuperable per a visites mèdiques pròpies de la persona treballadora i/o per a acompanyament de familiars de primer grau, per consanguinitat o afinitat.

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

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableix en aquella.

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

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

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

permissos regulats en el present article, així com els inclosos en l'article 37 de l'ET s'iniciaran en el primer dia laborable de la persona treballadores següent al fet causant, quan aquest fet succeís en dia no laborable per a la persona treballadora.

#### Article 34

##### Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores no es tindran en compte a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del número màxim de les hores extraordinàries autoritzades, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Igualment, tindran tal consideració d'obligatòries les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn. Si bé en aquest cas sí que es tindran en compte per al còmput anual del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades.

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

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

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

#### Capítol 9

##### Condicions econòmiques

#### Article 35

##### Retribució

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

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, en el qual hauran de figurar, entre altres dades legalment previstes, els nivells retributius, antiguitat i grup

CVE-DOGC-A-26075020-2026

professional del treballador/a, així com la categoria de l'establiment, no sent preceptiva la signatura del treballador/a en els casos en què s'efectuï el pagament mitjançant transferència bancària.

Retribucions any 2025: s'aplicarà un increment del 4,00% sobre les taules salarials del 2024 i amb efectes de 1/1/2025 segons taules i annexos.

Retribucions any 2026: s'aplicarà un increment del 4,00% sobre les taules salarials del 2025 i amb efectes de 1/1/2026 segons taules i annexos.

Retribucions any 2027: s'aplicarà un increment del 4,00% sobre les taules salarials del 2026 i amb efectes de 1/1/2027 segons taules i annexos.

Retribucions any 2028: s'aplicarà un increment del 3,00% sobre les taules salarials del 2027 i amb efectes de 1/1/2028 segons taules i annexos.

Les taules salarials per als anys 2025, 2026, 2027 i 2028, són les que s'indiquen a continuació en els annexos:

Annex A: Barcelona i Maresme

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

Cap d'animació: nivell II

Annex C: Girona

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

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

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

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

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

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

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

## Article 36

### Antiguitat consolidada

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

## Article 37

### Premi de vinculació

A partir del 01/01/2020 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació el següent:

Quan un treballador/a de 50 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, excepció feta de la de

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 38

### Manutenció

1.- El complement salarial per manutenció, quan no es percep en espècie, és el que es fixa en les taules dels diferents annexos.

Tindran dret a aquest complement aquells treballadors/es que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaboren menjars (restaurants, servei d'àpats, etc.).

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

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

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

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

Així mateix, també queden excloses d'aquest plus les persones treballadores no adscrites a la secció de bar, restaurants o cuines dels càmpings als quals els és aplicable el present Conveni. Aquells treballadors que amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni (data de publicació) rebessin aquest plus ho continuaran percebent com a condició més beneficiosa.

2.- El plus per Tarragona és el que consta als annexos.

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

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

## Article 39

## Allotjament

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

## Article 40

## Plus de transport

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

## Article 41

## Roba de treball

Les empreses vindran obligades a proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, adaptant aquest uniforme als casos d'embaràs de la dona. Per tant, existeix l'obligació de lliurar uniforme per part de les empreses en els termes que estableix el present article. La seva quantia, durada i terminis es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa. La conservació i neteja d'uniformes i roba de treball seran a càrrec de les empreses i si no és així la compensació per tal concepte es fixarà segons les quanties que es detallen en els annexos.

La seva quantia es revaloritzarà anualment amb els increments de Conveni establerts en l'article 35, Retribució.

## Article 42

## Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, tret que el salari s'hagi establert atès que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari ordinari.

## Article 43

## Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors/es (RLT) i la direcció de l'empresa podran establir el prorrateig de les gratificacions extraordinàries. En cas de no existir RLT, en el centre de treball, s'estarà als acords subscrits entre empresari i treballador/a.

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

Les gratificacions extraordinàries no sofriran cap detracció pel fet que el treballador/a se trobi en situació d'incapacitat temporal.

## Article 44

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

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

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

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari.

De conformitat amb la doctrina judicial dels Tribunals Superiors de Justícia, no caben els efectes retroactius de la inaplicació de les condicions de treball, que han d'entrar en vigor en la data de l'acord entre les parts.

## Capítol 10

### Previsió social

#### Article 45

##### Malaltia i accident

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

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

2. Es tindrà dret a les millores de prestacions socials a partir dels 180 dies d'antiguitat en l'empresa, excepte en cas de malaltia comuna amb hospitalització igual o superior a quatre dies, accident laboral, malaltia professional, situacions especials d'incapacitat temporal (IT) degudes a la interrupció de l'embaràs o aquelles en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com les derivades de donació d'òrgans o teixits per al seu trasplantament.

Els complements de la prestació d'incapacitat temporal (IT), s'extingiran quan s'extingeixi la relació laboral.

En aplicació del que es disposa en la Llei general de la Seguretat Social, en el cas dels treballadors amb contractes fixos discontinus el dret a la prestació econòmica per IT quedarà suspesa durant els períodes d'inactivitat, al no concórrer situació d'alta o assimilada a l'alta en aquests intervals. Aquesta suspensió es mantindrà fins a la represa efectiva de l'activitat laboral, moment en el qual podrà reactivar-se aquest complement conforme al que s'estableix en la normativa aplicable.

Tot això, sense perjudici del que, a cada moment, estableixi la Llei general de seguretat Social (LGSS) amb caràcter de dret necessari indisponible.

#### Article 46

##### Segur d'accidents

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

S'estableix un termini de manca de 45 dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar la pertinent pòlissa.

## Capítol 11

### Seguretat i higiene

#### Article 47

##### Seguretat i higiene

###### 1. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals.

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

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

###### 2. L'acció preventiva.

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, havent-se d'actualitzar quan es constati la seva inadequació als fins de protecció requerits.

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

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

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

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

###### 3. Vigilància de la salut.

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

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

#### 4. Compliment de les mesures preventives.

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

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

#### 5. Maternitat

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

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

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

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

6. Les persones treballadores afectades pel present conveni tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

## Capítol 12

### Drets sindicals

#### Article 48

##### Drets sindicals i de la representació dels treballadors/es en l'empresa

En aquesta matèria s'estarà al que es disposa en la Llei orgànica de llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i altres normes de desenvolupament.

Sense perjudici del que s'estableix en l'apartat anterior, els sindicats que reuneixin les condicions previstes en l'article 10 i concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 delegat sindical en aquells centres de treball amb plantilla superior a 125 treballadors/es.

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

Empreses amb plantilla de fins a 50 treballadors/es: 16 hores.

Empreses amb plantilla de 51 a 100 treballadors/es: 27 hores.

Empreses amb plantilla de 101 a 750 treballadors/es: 37 hores.

Empreses amb plantilla de 751 treballadors/es en endavant: 40 hores.

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

L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors/es (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical en aquesta.

En aquest cas l'acumulació d'hores haurà de negociar-se entre l'empresa i la central sindical, excepte en les empreses de més de 125 treballadors/es, en les quals aquesta acumulació es produirà de manera automàtica

CVE-DOGC-A-26075020-2026

tan aviat com sigui comunicada de manera fefaent per les centrals sindicals. En les de menys de 125 treballadors/es, l'acumulació d'hores de mode automàtic només es produirà entre tots els membres del comitè d'empresa i delegats de personal d'un mateix centre de treball.

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

## Capítol 13

### Formació professional

#### Article 49

##### Formació professional

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

Els treballadors/es tenen dret a la Formació professional en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors. Per això, tots els treballadors/es podran tenir accés i beneficiar-se de la Formació professional al llarg de la seva vida activa.

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

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

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

Aquests plans identificaran les necessitats formatives de les empreses.

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

Per a portar a efecte el que es preveu en el paràgraf anterior, es manté la Comissió paritària per a la Formació professional de les parts signants del Conveni, que mantindrà la mateixa proporció representativa que ostenten les parts signants. Durant la vigència del present Conveni, la Comissió elaborarà el seu propi reglament, que haurà de contenir els seus objectius i funcions degudament especificats. Igualment, preveurà la creació dels càrrecs de president i secretari de la Comissió, que recauran anual i alternativament en un membre de les Centrals Sindicals i en un altre de la Confederació Empresarial.

Dins de les funcions que assumirà la Comissió haurà de constar necessàriament en el seu reglament el control i la gestió dels fons que aquesta Comissió pugui obtenir.

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

Iniciativa en la detecció de les necessitats formatives i proposició de mesures a aquest efecte.

Conèixer els plans de formació i emetre informe previ d'acord amb el que es preveu en l'article 64.5.e) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

La Comissió de formació analitzarà el total de sol·licituds i d'aquestes, realitzarà una proposta a la Direcció de l'empresa.

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Tenir a la seva disposició la informació suficient per a realitzar el seguiment periòdic dels plans formatius.  
Verificar que la selecció d'aspirants als plans de formació es realitza en funció dels criteris objectius establerts.  
Avaluar els plans formatius realitzats.

## Capítol 14

### Normalització lingüística

#### Article 50

##### Normalització lingüística

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

## Capítol 15

### Operacions mercantils

#### Article 51

Subrogació convencional, exclusiva para el subsector de restauració en supòsits de concessions

##### 1.- Objecte i exclusions.

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

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

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

##### 2.- Regles d'aplicació a la subrogació convencional:

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

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

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

##### 3.- Adscripció del personal:

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

- a) Treballadors i treballadores en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre d'activitat amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos en aquest, sigui quina fos la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball. A l'efecte d'aquest còmput s'entendrà com a temps treballat els períodes de vacances, incapacitat temporal o altres supòsits de suspensió de contracte per causa legal o paccionada.
- b) Treballadors i treballadores que en el moment de canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma, unitat d'explotació, comercialització o producció de l'activitat o part d'aquesta, es trobin malalts, accidentats, en maternitat, en excedència o qualsevol altra situació en la qual el contracte es trobi suspès sobre la base de qualsevol norma que legal o convencionalment l'estableixi, sempre que hagin prestat els seus serveis en el centre objecte de la subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball i que reuneixin l'antiguitat mínima establerta en l'apartat anterior.
- c) Treballadors i treballadores que, amb contracte d'interinitat, substituïnxin a algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior, i fins que cessi la causa d'interinitat.
- d) Treballadors i treballadores fixos discontinus, amb una antiguitat mínima de quatre mesos en el centre de treball.
- e) Persones treballadores que es trobin en situació de jubilació parcial amb contracte de relleu.

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

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

#### 4.- Obligacions formals:

- a. L'empresa principal comunicarà a l'empresa cedent la designació d'una nova empresa cessionària i la data en què es produirà de fet la subrogació.
- b. En el transcurs dels cinc dies hàbils immediats següents a la data de la comunicació de l'empresari principal, l'empresa cedent haurà d'acreditar a la cessionària, documentalment i de manera fefaent tots els supòsits anteriorment contemplats mitjançant els documents i en els terminis que seguidament es relacionen:

Certificació negativa per descoberts en la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Certificació negativa de l'Administració d'Hisenda.

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-A-26075020-2026

L'empresa sortint informarà, si escau, de l'estat exacte dels processos, plets, litigis i de quants assumptes laborals es trobin pendents o en curs davant l'autoritat laboral competent o davant qualsevol organismes públics, tant respecte als treballadors i treballadores en actiu com als ja cessats.

Avaluació de riscos.

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

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

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

De les responsabilitats que es derivin del compliment de les obligacions del protocol de subrogació, respondrà la empresa incomplidora i subsidiàriament ambdues.

5.- Contingut i altres garanties de la subrogació:

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

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

c. Els deutes salarials i extrasalarials que poguessin existir generades per l'empresa cedent seran satisfetes per aquesta, responnent l'empresa principal subsidiàriament d'aquestes.

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

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

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

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

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

La data certa o prevista del traspàs.

Els motius d'aquest.

Les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors/es.

Les mesures previstes respecte dels treballadors i treballadores.

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

La relació nominal i motivada de treballadors i treballadores exclosos de la subrogació empresarial.

RNT (Relació Nominal de Treballadors), antic TC2 dels quatre últims mesos.

En els casos en els quals no existeixin representants legals dels treballadors i treballadores, els afectats pel traspàs seran informats, individualment i amb caràcter previ a la successió o substitució empresarial del contingut en els quatre primers punts anteriors, a més de la situació personal del treballador o treballadora

afectat respecte al seu contracte individual.

## Article 52

### Contractació i subcontractació mercantil (externalització)

Quan les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu contractin o subcontractin amb altres empreses la prestació de serveis corresponents a les activitats de restauració, sales, bars, condicionament i/o neteja d'habitacions i/o pisos, cuina, recepció, economat, consergeria i zones termals en balnearis, el conveni d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes haurà de ser el present conveni, amb independència que pogués existir un altre conveni sectorial o conveni d'empresa aplicable.

En qualsevol cas, l'entrada en vigor del contemplat en aquest article es produirà a partir del 31 de desembre de 2025 i no afectarà aquelles empreses que ja tinguessin externalitzats els serveis amb anterioritat a aquesta data.

No obstant l'anterior, una vegada finalitzat el contracte d'externalització per haver-se arribat a la fi de la seva vigència inicialment pactada, haurà d'aplicar-se el que es disposa en el present article, sense que puguin considerar-se vàlides ni aplicables les pròrrogues que s'hagin acordat o executat amb posterioritat a aquesta finalització.

## Capítol 16

### Col·lectiu LGTBIQ+

## Article 53

### Conjunt Planificat de les Mesures per la Igualtat i no Discriminació de les Persones LGTBIQ+ en les Empreses i Protocol d'actuació

D'acord amb el que preveu el Capítol II del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el pla conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses de més de cinquanta persones treballadores, les parts subscriuen el present conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses del sector.

Les mesures recollides en aquest article tenen caràcter obligatori per a les empreses amb una plantilla superior a 50 persones i seran d'aplicació voluntària en aquelles empreses amb 50 o menys persones treballadores.

Aquestes mesures constitueixen un contingut mínim de referència, sense perjudici de la seva millora o desenvolupament en l'àmbit de l'empresa, i no seran exigibles quan ja existeixin mesures específiques en aquesta matèria. En tot cas, el contingut aquí recollit servirà com a guia i base comuna per a fomentar entorns laborals diversos, segurs i inclusivius en tot el sector.

#### 1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.

Es manifesta el compromís actiu del sector pel respecte a la igualtat de tracte i a la no discriminació, la qual cosa contribueix a generar un entorn favorable a la diversitat que permeti avançar en l'erradicació de la discriminació cap a les persones LGTBI des d'una perspectiva integral, abastant tant l'orientació i identitat sexual com l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

#### 2. Accés a l'ocupació.

Els processos de selecció es duren a terme garantint la igualtat de tracte cap a les persones LGTBIQ+, establint criteris clars i concrets per a garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, amb independència de la seva orientació i identitat sexual o de la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Per a les persones encarregades de la selecció de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per a evitar biaixos. El contingut d'aquesta formació podrà dividir-se en diversos dies i podrà realitzar-se de manera presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es contemplarà en el pla de formació de les empreses.

### 3. Classificació i promoció professional.

Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional des de la igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i la capacitat, i assegurant la no discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ+.

Igualment es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap mena de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual.

### 4. Formació, sensibilització i llenguatge.

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, amb inclusió dels comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

El contingut d'aquesta formació, sense perjudici d'un major grau de concreció en l'empresa, haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en els convenis col·lectius d'aplicació en l'empresa o els acords d'empresa si és el cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la Igualtat Real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que es disposi d'aquest.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Les empreses fomentaran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

### 5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per a aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics especialment a través del protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+, regulat en aquest conveni que resultarà d'aplicació subsidiària en el cas que l'empresa no compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBIQ+ o hagi ampliat l'existent per a incloure-les.

En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat.

### 6. Permisos i beneficis socials.

L'accés als permisos i beneficis socials regulats en el present conveni, així com aquells establerts en la normativa i en les empreses, s'aplicarà a totes les persones treballadores amb independència de l'expressió del seu gènere, de la seva orientació i identitat sexual o de què es tracti de matrimonis o parelles de fet.

### 7. Protocol d'actuació enfront de tota mena d'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+.

L'article 8.4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre preveu que, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol enfront de l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació enfront d'aquests.

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBIQ+ o bé ho amplii específicament per a incloure-les.

CVE-DOGC-A-26075020-2026

En atenció a l'anterior i per a aquells supòsits en què l'empresa no tingués el seu propi protocol, a continuació, s'inclou un de caràcter general que és utilitzable en tots els supòsits d'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+.

#### 7.1 Declaració de principis:

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest Conveni col·lectiu i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a tractar amb la màxima deguda diligència qualsevol situació d'assetjament i violència de gènere o contra les persones LGTBI i mostren el seu compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament moral, sexual, per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, quedant prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

#### 7.2 Àmbit d'aplicació:

El protocol serà aplicable a les persones que treballin en l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

Així mateix, també s'aplicarà als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

En el supòsit que les empreses ja tinguin vigent unes mesures específiques i protocol per a les persones treballadores LGTBIQ+, hauran d'adaptar-los al contingut del present redactat. De no tenir-ho, s'haurà d'aplicar est, que servirà de guia i referència per a les empreses del sector.

#### 7.3 Principis rectors i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la recerca i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
- Respects i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de recerca, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.
- Contradicció: El procediment garantirà una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

#### 7.4 Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

##### a) Composició:

La Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

L'empresa informarà la persona denunciant que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores o per qui designi aquesta.

##### b) Formació:

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Per a formar part de la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

c) Incompatibilitat:

No podran ser part de la Comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret.

La incompatibilitat de formar part de la Comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

d) Termini:

La Comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies hàbils a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

e) Funcions de la Comissió d'atenció:

- Rebre totes les denúncies per qualsevol tipus d'assetjament o de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.
- Dur a terme la recerca de les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol. L'empresa ha de facilitar a la Comissió els mitjans adequats i l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a les dependències del centre necessàries per a dur a terme la recerca, prèvia comunicació a l'empresa amb 48 hores d'antelació.
- Totes les persones treballadores han de prestar voluntàriament la col·laboració que se'ls requereixi per part de la Comissió.
- Recomanar i gestionar amb el departament de personal de l'empresa l'adopció les mesures cautelars que estimin pertinents.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el suposat assetjament investigat, que inclourà mitjans de prova del cas, agreujants possibles o atenuants i, si escau, la proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa, o l'arxivament de l'expedient.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

f) Procediment d'actuació

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada o per qui ella autoritzi mitjançant consentiment exprés i informat directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 3 dies hàbils per a iniciar les recerques tindrà en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar a les parts implicades durant el desenvolupament de la recerca o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per a esclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de manera separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per a accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la recerca.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la recerca.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions aconseguides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, es podran establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o sol·licitar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

- La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant i a la persona denunciada, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Si de investigació practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adoptarà altres mesures complementàries, com ara:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada. (en tot cas opcional)

- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.

- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu haurà de resoldre's en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

#### g) Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'atenció haurà de realitzar un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'estendrà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la Direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

#### Disposició addicional primera

##### Jubilació obligatòria i jubilació parcial

##### Jubilació obligatòria

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

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

b) Que la mesura es vinculi, com a objectiu coherent de política d'ocupació expressada en el conveni col·lectiu, al relleu generacional a través de la contractació indefinida i a temps complet de, almenys, un nou treballador o treballadora.

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

##### Jubilació Parcial

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

#### Disposició addicional segona

##### TICS

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

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

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

#### Disposició addicional tercera

##### Igualtat d'oportunitats

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

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

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

#### Disposició transitòria primera

##### Comissió de treball

Les parts signants del conveni es comprometen durant la vigència del mateix a valorar la situació del sector de restauració, identificar les seves especialitats i particularitats i, en cas de procedir, poder arribar a consensos sobre aquest tema, i en aquest cas donaran trasllat a la comissió negociadora perquè tingui coneixement, sigui objecte de debat i, en cas de procedir, sigui ratificat i annexat al present Conveni.

#### Disposició transitòria segona

##### Abonament d'endarreriments generats

Els efectes econòmics del conveni es retrotrauran a 1 de gener de 2025 i els endarreriments generats s'abonaran en la nòmina corresponent al mes següent de la seva publicació en el DOGC. Tot això sense

CVE-DOGC-A-26075020-2026

perjudici d'aquelles empreses que vulguin i puguin abonar-los des del mateix moment de la publicació del Conveni.

Aquelles empreses que en la data de publicació del present conveni ja haguessin finalitzat la seva temporada (2025), podran fer efectius els endarreriments generats fins a la primera nòmina corresponent a la pròxima temporada (2026). En tal caso el temps transcorregut des de la publicació del Conveni fins al primer dia de la nova temporada (2026) no serà tingut en compte a l'efecte de prescripció d'una hipotètica reclamació salarial.

#### Disposició transitòria tercera

Adequació dels grups i categories del conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'acord laboral d'àmbit estatal

De ser necessària una adequació dels grups i categories del conveni interprovincial d'hostaleria de Catalunya a les àrees funcionals de l'acord laboral d'àmbit estatal per al sector de l'hostaleria (ALEH), es tindrà en compte el text de l'annex D, del Conveni Interprovincial d'Hostaleria de Catalunya per als anys 2014-2016.

#### Annex I

##### Règim disciplinari laboral

El règim disciplinari que figura en els articles següents és transcripció literal de l'establert per l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria - ALEH.

#### Article 1

##### Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

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

#### Article 2

##### Graduació de les faltes

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

#### Article 3

##### Procediment sancionador

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

## Article 4

## Faltes lleus

## Seran faltes lleus:

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

## Article 5

## Faltes greus

## Seran faltes greus:

- 1.- Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
- 2.- Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
- 3.- L'abandonament del treball o terminació anticipada, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
- 4.- No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com falta molt greu.
- 5.- L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat d'aquesta, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua manifesta per al treball o del mateix es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors/es, podria ser qualificada com falta molt greu.
- 6.- Descurança important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
- 7.- Simular la presència d'un altre treballador/a, fixxant o signant per ell/ella.
- 8.- Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors/es en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
- 9.- Emprar per a ús propi, articles, estris, i peces de l'empresa, a menys que existeixi autorització.
- 10.- Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades,

CVE-DOGC-A-26075020-2026

podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi intervingut advertiment o sanció. El treballador/al fet que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/es, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com molt greu.

- 11.- La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.
- 12.- No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors/es, i en aquest cas es qualificarà com falta molt greu.
- 13.- No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-ho o no emplenar els comunicats de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hagi mediat advertiment o sanció.
- 14.- La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin aplicable al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.
- 15.- La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a si, per a altres treballadors/es o terceres persones o risc d'avaría o mal material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en tals imprudències es podrà qualificar com falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.
- 16.- L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.
- 17.- La falta d'higiene i neteja, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors/es o del públic.
- 18.- La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.
- 19.- La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com falta molt greu.

## Article 6

### Faltes molt lleus

Seran faltes molt lleus:

- 1.- Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
- 2.- Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol una altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.
- 3.- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- 4.- El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
- 5.- Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a aquesta, el contingut d'aquests.
- 6.- Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com altre treballadors/es i públic en general.
- 7.- La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
- 8.- Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
- 9.- La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o la treballadora per a no assistir al treball,

CVE-DOGC-A-26075020-2026

entenen-se com a tal quan el treballador/a en la situació d'incapacitat temporal faci treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.

10.- Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi el propi treballador/a, a l'empresa o les seves instal·lacions, persones, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.

11.- La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.

12.- Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

13.- L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen en l'empresa.

## Article 7

### Classes de sancions

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

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

#### A) Per faltes lleus:

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

#### B) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

#### C) Per faltes molt greus:

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

2.- El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació pre-processals, haurà de portar-se a terme dins dels terminis màxims següents:

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

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

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

## Article 8

### Prescripció

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

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

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

## Annex II

Taules salarials i especificacions dels diferents àmbits territorials afectats pel Conveni

### A) Barcelona

#### A.1 Categoria dels establiments.

##### Categoria primera (Grup A)

Hotels de 4 superior i 4, GL i 5 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Apartaments hotels de luxe

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 i 5 forquilles

Cafès-bars especials A i B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de luxe i de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de té

Casinos de 1a

##### Categoria segona (Grup B)

Hotels de 3 estrelles

Hotels residència de 3 estrelles

Hotels apartament de 3 estrelles

Apartaments extra hotelers de 1a i 2a categoria

Residències apartaments de 3 estrelles

Restaurants de 3 i 2 forquilles

Bars 2a i 1a

Sales de festa i discoteques de 2a

Bugaderies d'hotels centralitzades

Casinos de 2a i 3a

Pizzeries

Tablaos flamencos

Granges

Barbacoes  
Establiments de menjars ràpids / restauració moderna  
Categoria tercera (Grup C)  
Hostals residència de 3 estrelles  
Hostals de 3 estrelles  
Ciutats de vacances de 3 estrelles  
Pensions de 3 estrelles  
Hotels de 2 i 1 estrella  
Hotels residència de 2 i 1 estrella  
Hotels apartaments de 2 i 1 estrella  
Apartaments extra hotelers de 3a categoria  
Residències apartaments de 2 i 1 estrella  
Motels de 2 i 1 estrella  
Categoria quarta (Grup D)  
Hostals de 2 i 1 estrella  
Hostals residència de 2 i 1 estrella  
Pensiones de 2 i 1 estrella  
Fondes i cases d'hostes  
Ciutats de vacances de 1 estrella  
Restaurants de 1 forquilla  
Bars de 3a i 4a categoria  
Tabernes i bodegons  
Cases de menjars  
Tabernes que serveixen menjars  
Cerveseries  
Geladeries  
Sales de festes i discoteques de 3a categoria  
Salons de ball  
Casinos de 3a categoria  
Casinos de 4a categoria  
Casas rurals  
Albergs  
Categoria especial (grup E)  
Càtering  
A.2 Classificació dels llocs de treball a efectes retributius  
Nivell 1  
Cap de recepció

Comptables generals  
Cap de cuina  
Primer/a Cap de menjador  
Cap de sala  
Primer/a encarregat/a de taulell  
Primer/a encarregat/a de bàrman/barwoman  
Cap d'operacions (càtering)  
Primer/a conserge dia  
Cap de sala (càtering)  
Supervisor/a d'explotacions  
Encarregat/da general o governant/a  
Cap de sector d'explotacions  
Cap de sector d'autopistes  
Cap de contractació i reserves  
Gerent de centre restauració moderna  
Nivell 2  
Interventor/a  
Oficial/a de comptabilitat  
Segon/a encarregat/a de taulell  
Segon/a encarregat/a de bàrman  
Segon/a Cap de sala  
Segon/a Cap de menjador  
Segon/a Cap de cuina  
Segon/a Cap de recepció  
Segon/a conserge de dia  
Majordom/a de pisos  
Encarregat/a de treballs  
Cap de sector  
Supervisor/a (càtering)  
Caixer/a administratiu  
Reboster/a  
Cap de sector  
Cap de compres  
Encarregat/a d'explotació  
Tècnic/a de manteniment  
Professor/a d'educació física  
Cap d'equip Servei d'àpats

Cap de partida  
Xofer/a de 1a  
Encarregat/a de 2a  
Programador/a d'informàtica  
Secretari/a de direcció  
Encarregat/a d'explotació autopistes  
Cap de secció d'administració  
Fisioterapeuta  
Supervisor/a de restauració moderna  
Nivell 3  
Xofer 2a  
Tenidor/a comptes corrents clients  
Mecànic/a  
Dependent/a  
Bàrman/barwoman  
Cambrer/a  
Sommelier  
Reboster/a (oficial)  
Recepcionista  
Cuiner/a  
Planxista  
Encarregat/a de bugaderia o safareig  
Facturador de menjador  
Telefonista de 1a  
Caixer/a de menjador  
Caixer/a de taulell  
Conserge de nit  
2n/a Governant/a o subgovernanta/a  
Encarregat/a de sales (billars)  
Encarregat/a d'economats i cellers  
Obrer, pintor/a i fuster/a  
Calefactor/a  
Taquiller/a  
Massatgista  
Oficial/a segon/a comptabilitat i administració  
Ajudant/a conserge Grup A  
Oficial/a manteniment

Perforista informàtica  
Operador/a informàtica  
Dietista titulat/a amb un any d'experiència acreditada  
Socorrista  
Animador/a turístic/a  
Comercial  
Esteticista  
Responsable de torn restauració moderna  
Nivell 4  
Ajudant/a de conserge Grups B, C i D  
Ajudant/a dependent/a  
Dependent/a de segona  
Ajudant/a de bàrman/barwoman  
Telefonista de segona  
Cellerer/a  
Ajudant/a cuiner/a  
Cambrer/a de pisos  
Cafeter/a  
Ajudant/a de cambrer/a  
Ajudant/a de planxador/a  
Auxiliar d'oficina  
Ajudant/a de supervisor/a (càtering)  
Ajudant/a d'equip (càtering)  
Ajudant/a de recepció  
Porter/a d'accés  
Porter/a de serveis  
Porter/a de cotxes  
Ajudant/a de manteniment  
Pisciner/a  
Mosso/a d'equipatges  
Ordenança de saló  
Mosso/a d'habitacions  
Dependent/a d'autoservei  
Ajudant/a de xofer  
Dietista titulat/a sense experiència  
Vigilant de piscina  
Ajudant/a d'animador

Auxiliar de servei i neteja  
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles  
Monitor/a - cuidador  
Preparador/a restauració moderna  
Nivell 5  
Cambrer/a de pisos (zona Maresme)  
Marmitons  
Costurer/a, bugader/a, planxador/a  
Mosso/a de neteja  
Fregador/a i netejador/a  
Ascensorista  
Mosso/a de magatzem  
Vigilant/a de nit  
Persona de lavabos  
Personal d'argenteria  
Ajudant/a de calefactor  
Ajudant/a d'economat  
Ajudant/a de cafeter  
Preparador/a (càtering)  
Mosso/a de billar  
Marmitó major de 18 anys  
Botons major de 18 anys  
Vestuari  
Personal de neteja  
Repartidor/a restauració moderna  
Nivell 5 bis  
Treballadors/es que accedeixin a la seva primera ocupació en el sector o manquin d'experiència professional.  
Assistent/a de restauració moderna  
Nivell 6  
Botons de 16 i 17 anys  
Marmitó de 16 i 17 anys  
Aspirant administratiu/a

Any 2025

A.3 Taula de salaris

Nivell	A	B	C	D	E
I	2.039,70€	1.852,19€	1.792,79€	1.669,11€	1.852,19€
II	1.792,79€	1.733,48€	1.669,11€	1.605,07€	1.733,48€
III	1.733,70€	1.669,11€	1.639,55€	1.545,43€	1.669,61€
IV	1.545,43€	1.545,43€	1.516,39€	1.516,39€	1.545,43€
V	1.516,39€	1.516,39€	1.481,86€	1.481,86€	1.516,39€
V Bis	1.350,86€	1.350,86€	1.333,53€	1.333,53€	1.350,86€
VI	1.185,31€	1.185,31€	1.185,31€	1.185,31€	1.185,31€

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

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	44,88€
Hotels 3 estrelles	29,29€
Hotels 2 estrelles	27,00€

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

#### A.4 Plusos 2025

##### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article del present Conveni es fixa en 56,93 euros mensuals.

##### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 53,39 euros mensuals.

##### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,86 euros mensuals.

##### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,80 euros mensuals, equivalent 177,59 euros anuals.

## A.5 Barems 2025

## Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoria especial</b>	<b>Categoria 1a</b>	<b>Categoria 2a</b>
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.876,56€	1.852,19€	1.669,11€
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.777,87€	1.728,31€	1.605,16€
Nivell III			
Dependent/ta	1.718,67€	1.669,11€	1.546,08€
Nivell IV			
Ajudant dependent/ta	1.555,66€	1.545,88€	1.516,39€
Nivell V			
Netejadors/es	1.526,08€	1.516,39€	1.481,29€
Nivell V Bis	1.358,40€	1.350,86€	1.333,53€
Nivell VI	1.190,39€	1.185,14€	1.184,10€

## A.6 Serveis extraordinaris

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

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

<b>Quantia</b>	<b>Cambrer/a o cuiner/a</b>	<b>Rentaplats</b>
Servei diari	114,73€	80,09€
Servei en festius	146,92€	93,24€

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

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

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,20 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa poses mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

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

#### A.7 Taula de salaris del Maresme 2025

Nivell	A	B	C	D
I	2.050,90€	1.862,48€	1.802,72€	1.678,32€
II	1.802,72€	1.743,06€	1.678,32€	1.613,89€
III	1.457,05€	1.457,05€	1.457,05€	1.457,05€
IV	1.361,99€	1.361,99€	1.361,99€	1.361,99€
V	1.324,84€	1.324,84€	1.324,84€	1.324,84€
V Bis	1.184,31€	1.184,31€	1.184,31€	1.184,31€
VI	1.191,83€	1.191,83€	1.191,83€	1.191,83€

Cambrers i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitatció

(ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	45,13€
Hotels 3 estrelles	29,52€
Hotels 2 estrelles	27,16€

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

#### A.8 Plusos Maresme 2025

Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 56,90 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 53,23 euros mensuals.

## Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,81 euros mensuals.

## Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,80 euros mensuals, equivalent 177,59 euros anuals.

## A.9 Barems Maresme 2025

## Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoria especial</b>	<b>Categoria 1a</b>	<b>Categoria 2a</b>
<b>Nivell I</b>			
Encarregat/da 1a	1.886,91€	1.862,48€	1.678,32€
<b>Nivell II</b>			
Encarregat/da 2a	1.787,74€	1.737,86€	1.614,08€
<b>Nivell III</b>			
Dependent/ta	1.728,19€	1.678,32€	1.554,68€
<b>Nivell IV</b>			
Ajudant dependent/ta	1.564,24€	1.554,42€	1.524,73€
<b>Nivell V</b>			
Netejadors/es	1.534,51€	1.524,73€	1.489,47€
Nivell V Bis	1.365,88€	1.355,18€	1.340,92€
Nivell VI	1.197,00€	1.191,70€	1.190,63€

## A.10 serveis extraordinaris Maresme 2025

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

Les quanties són les següents:

<b>Quantia</b>	<b>Cambrer/a o cuiner/a</b>	<b>Rentaplats</b>
Servei diari	114,70€	80,00€
Servei en festius	146,89€	93,23€

Any 2026

## A.3 Taula de salaris

Nivell	A	B	C	D	E
I	2.121,29€	1.926,28€	1.864,51€	1.735,87€	1.926,28€
II	1.864,51€	1.802,82€	1.735,87€	1.669,28€	1.802,82€
III	1.803,05€	1.735,87€	1.705,13€	1.607,25€	1.736,39€
IV	1.607,25€	1.607,25€	1.577,05€	1.577,05€	1.607,25€
V	1.577,05€	1.577,05€	1.541,14€	1.541,14€	1.577,05€
V Bis	1.404,89€	1.404,89€	1.386,87€	1.386,87€	1.404,89€
VI	1.232,72€	1.232,72€	1.232,72€	1.232,72€	1.232,72€

Cambriers i cambreses de pisos Barcelona i mossos d'habitació

(ALEH, àrea funcional IV)

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	46,67€
Hotels 3 estrelles	30,46€
Hotels 2 estrelles	28,08€

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

## A.4 Plusos 2026

Manutenció

El complement salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 59,21 euros mensuals.

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 55,53 euros mensuals.

### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 14,42 euros mensuals.

### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 15,39 euros mensuals, equivalent 184,69 euros anuals

## A.5 Barems 2026

### Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoria especial</b>	<b>Categoria 1a</b>	<b>Categoria 2a</b>
<b>Nivell I</b>			
Encarregat/da 1a	1.951,62€	1.926,28€	1.735,87€
<b>Nivell II</b>			
Encarregat/da 2a	1.848,98€	1.797,45€	1.669,36€
<b>Nivell III</b>			
Dependent/ta	1.787,42€	1.735,87€	1.607,93€
<b>Nivell IV</b>			
Ajudant dependent/ta	1.617,89€	1.607,71€	1.577,05€
<b>Nivell V</b>			
Netejadors/es	1.587,12€	1.577,05€	1.540,54€
Nivell V Bis	1.412,73€	1.404,89€	1.386,87€
Nivell VI	1.238,01€	1.232,55€	1.231,47€

## A.6 Serveis extraordinaris

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

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

<b>Quantia</b>	<b>Cambrer/a o cuiner/a</b>	<b>Rentaplats</b>
Servei diari	119,32€	83,29€

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Servei en festius	152,80€	96,97€
-------------------	---------	--------

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

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

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,21 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

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

#### A.7 Taula de salaris del Maresme 2026

Nivell	A	B	C	D
I	2.132,94€	1.936,98€	1.874,82€	1.745,45€
II	1.874,82€	1.812,78€	1.745,45€	1.678,45€
III	1.515,33€	1.515,33€	1.515,33€	1.515,33€
IV	1.416,47€	1.416,47€	1.416,47€	1.416,47€
V	1.377,83€	1.377,83€	1.377,83€	1.377,83€
V Bis	1.231,68€	1.231,68€	1.231,68€	1.231,68€
VI	1.239,50€	1.239,50€	1.239,50€	1.239,50€

Cambriers i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitatció

(ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	46,93€
Hotels 3 estrelles	30,70€
Hotels 2 estrelles	28,25€

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

## A.8 Plusos Maresme 2026

## Manutenció

El complement salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 59,17 euros mensuals.

## Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 55,36 euros mensuals.

## Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 14,36 euros mensuals.

## Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 15,39 euros mensuals, equivalent 184,69 euros anuals.

## A.9 Barems Maresme 2026

## Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoria especial</b>	<b>Categoria 1a</b>	<b>Categoria 2a</b>
Nivell I			
Encarregat/da 1a	1.962,39€	1.936,98€	1.745,45€
Nivell II			
Encarregat/da 2a	1.859,25€	1.807,38€	1.678,64€
Nivell III			
Dependent/ta	1.797,32€	1.745,45€	1.616,86€
Nivell IV			
Ajudant dependent/ta	1.626,81€	1.616,59€	1.585,72€
Nivell V			
Netejadors/es	1.595,89€	1.585,72€	1.549,05€
Nivell V Bis	1.420,52€	1.409,39€	1.394,56€
Nivell VI	1.244,88€	1.239,37€	1.238,26€

## A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2026

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

Las quanties son les següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	119,29€	83,20€
Servei en festius	152,77€	96,95€

Any 2027

### A.3 Taula de salaris Barcelona

Nivell	A	B	C	D	E
I	2.206,14€	2.003,33€	1.939,09€	1.805,31€	2.003,33€
II	1.939,09€	1.874,93€	1.805,31€	1.736,05€	1.874,93€
III	1.875,17€	1.805,31€	1.773,34€	1.671,54€	1.805,85€
IV	1.671,54€	1.671,54€	1.640,13€	1.640,13€	1.671,54€
V	1.640,13€	1.640,13€	1.602,78€	1.602,78€	1.640,13€
V Bis	1.461,09€	1.461,09€	1.442,35€	1.442,35€	1.461,09€
VI	1.282,03€	1.282,03€	1.282,03€	1.282,03€	1.282,03€

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

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	48,54€
Hotels 3 estrelles	31,68€
Hotels 2 estrelles	29,20€

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

## A.4 Plusos 2027

## Manutenció

El complement salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 61,58 euros mensuals.

## Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 57,75 euros mensuals.

## Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 14,99 euros mensuals.

## Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,01 euros mensuals, equivalent 192,08 euros anuals.

## A.5 Barems 2027

## Barem especial para salaris de cafeteries

	<b>Categoria especial</b>	<b>Categoria 1a</b>	<b>Categoria 2a</b>
<b>Nivell I</b>			
Encarregat/da 1a	2.029,68€	2.003,33€	1.805,31€
<b>Nivell II</b>			
Encarregat/da 2a	1.922,94€	1.869,34€	1.736,14€
<b>Nivell III</b>			
Dependent/ta	1.858,92€	1.805,31€	1.672,25€
<b>Nivell IV</b>			
Ajudant dependent/ta	1.682,61€	1.672,02€	1.640,13€
<b>Nivell V</b>			
Netejadors/es	1.650,60€	1.640,13€	1.602,17€
Nivell V Bis	1.469,24€	1.461,09€	1.442,35€
Nivell VI	1.287,53€	1.281,85€	1.280,73€

## A.6 Serveis extraordinaris

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

Les empreses es reservaran la facultat d'organitzar el servei dels torns del personal. Els salaris pel personal

CVE-DOGC-A-26075020-2026

contractat per prestar els serveis extraordinaris estan subjectes a la retenció de l'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF) i a la cotització a la Seguretat Social per servei prestat, i són els que a continuació es detallen:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	124,09€	86,63€
Servei en festius	158,91€	100,84€

La duració del servei serà la necessària para prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

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

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,21 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si l'empresa poses mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

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

#### A.7 Taula de salaris del Maresme 2027

Nivell	A	B	C	D
I	2.218,25€	2.014,46€	1.949,82€	1.815,27€
II	1.949,82€	1.885,29€	1.815,27€	1.745,59€
III	1.575,95€	1.575,95€	1.575,95€	1.575,95€
IV	1.473,13€	1.473,13€	1.473,13€	1.473,13€
V	1.432,94€	1.432,94€	1.432,94€	1.432,94€
V Bis	1.280,95€	1.280,95€	1.280,95€	1.280,95€
VI	1.289,08€	1.289,08€	1.289,08€	1.289,08€

Cambres i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitació

(ALEH, àrea funcional IV)

Hotels 5 i 4 estrelles	48,81€
Hotels 3 estrelles	31,92€
Hotels 2 estrelles	29,38€

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

#### A.8 Plusos Maresme 2027

##### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 61,54 euros mensuals.

##### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 57,57 euros mensuals.

##### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui, es fixa en 14,94 euros mensuals.

##### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,01 euros mensuals, equivalent 192,08 euros anuals.

#### A.9 Barems Maresme 2027

##### Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoría especial</b>	<b>Categoría 1a</b>	<b>Categoría 2a</b>
Nivell			
Encarregat/da 1a	2.040,89€	2.014,46€	1.815,27€
Nivell II			
Encarregat/a 2a	1.933,62€	1.879,67€	1.745,79€
Nivell III			
Dependent/a	1.869,21€	1.815,27€	1.681,54€
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.691,89€	1.681,26€	1.649,15€
Nivell V			
Netejadors/es	1.659,73€	1.649,15€	1.611,01€
Nivell V Bis	1.477,34€	1.465,77€	1.450,34€
Nivell VI	1.294,67€	1.288,95€	1.287,79€

## A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2027

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

Les quanties són les següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	124,06€	86,52€
Servei en festius	158,88€	100,83€

Any 2028

## A.3 Taula de salaris Barcelona

Nivell	A	B	C	D	E
I	2.272,32€	2.063,43€	1.997,26€	1.859,46€	2.063,43€
II	1.997,26€	1.931,18€	1.859,46€	1.788,13€	1.931,18€
III	1.931,43€	1.859,46€	1.826,54€	1.721,68€	1.860,02€
IV	1.721,68€	1.721,68€	1.689,33€	1.689,33€	1.721,68€
V	1.689,33€	1.689,33€	1.650,87€	1.650,87€	1.689,33€
V Bis	1.504,92€	1.504,92€	1.485,62€	1.485,62€	1.504,92€
VI	1.320,49€	1.320,49€	1.320,49€	1.320,49€	1.320,49€

Cambrers i cambreres de pisos Barcelona i mossos d'habitatció

(ALEH, àrea funcional IV)

Terme municipal

Hotels 5 i 4 estrelles	49,99€
Hotels 3 estrelles	32,63€
Hotels 2 estrelles	30,08€

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

#### A.4 Plusos 2028

##### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 63,42 euros mensuals.

##### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui es fixa en 59,48 euros mensuals.

##### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 15,44 euros mensuals.

##### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,49 euros mensuals, equivalent 197,84 euros anuals.

#### A.5 Barems 2028

##### Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoría especial</b>	<b>Categoría 1a</b>	<b>Categoría 2a</b>
Nivell			
Encarregat/da 1a	2.090,57€	2.063,43€	1.859,46€
Nivell II			
Encarregat/a 2a	1.980,63€	1.925,42€	1.788,22€
Nivell III			
Dependent/a	1.914,68€	1.859,46€	1.722,41€
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.733,08€	1.722,18€	1.689,33€
Nivell V			
Netejadors/es	1.700,12€	1.689,33€	1.650,23€
Nivell V Bis	1.513,32€	1.504,92€	1.485,62€
Nivell VI	1.326,16€	1.320,31€	1.319,15€

#### A.6 Serveis extraordinaris

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

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

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	127,82€	89,22€
Servei en festius	163,68€	103,87€

La duració del servei serà la necessària per prestar aquest, en cap cas serà superior a 6 hores i 30 minuts.

El muntatge del servei tindrà un increment del 50%.

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

Per a la província s'estableix un plus de quilometratge de 0,22 euros per quilòmetre, d'anada i tornada, únicament pels serveis a efectuar-se dins de l'àrea metropolitana de Barcelona. Si la empresa posés mitjà de locomoció, quedarà anul·lat el plus de quilometratge.

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

#### A.7 Taula de salaris del Maresme 2028

Nivell	A	B	C	D
I	2.284,80€	2.074,90€	2.008,31€	1.869,73€
II	2.008,31€	1.941,85€	1.869,73€	1.797,95€
III	1.623,22€	1.623,22€	1.623,22€	1.623,22€
IV	1.517,33€	1.517,33€	1.517,33€	1.517,33€
V	1.475,93€	1.475,93€	1.475,93€	1.475,93€
V Bis	1.319,38€	1.319,38€	1.319,38€	1.319,38€
VI	1.327,76€	1.327,76€	1.327,76€	1.327,76€

Cambres i cambres de pisos Maresme i mossos d'habitatció.

(ALEH, àrea funcional IV).

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Hotels 5 i 4 estrelles	50,27€
Hotels 3 estrelles	32,88€
Hotels 2 estrelles	30,26€

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

#### A.8 Plusos Maresme 2028

##### Manutenció

El complement salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 63,39 euros mensuals.

##### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 59,30 euros mensuals.

##### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui, es fixa en 15,39 euros mensuals.

##### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,49 euros mensuals, equivalent 197,84 euros anuals.

#### A.9 Barems Maresme 2028

##### Barem especial per salaris de cafeteries

	<b>Categoría especial</b>	<b>Categoría 1a</b>	<b>Categoría 2a</b>
Nivell			
Encarregat/da 1a	2.102,11€	2.074,90€	1.869,73€
Nivell II			
Encarregat/a 2a	1.991,63€	1.936,06€	1.798,16€
Nivell III			
Dependent/a	1.925,29€	1.869,73€	1.731,98€
Nivell IV			
Ajudant dependent/a	1.742,64€	1.731,69€	1.698,63€
Nivell V			

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Netejadors/es	1.709,52€	1.698,63€	1.659,34€
Nivell V Bis	1.521,66€	1.509,74€	1.493,85€
Nivell VI	1.333,51€	1.327,62€	1.326,42€

## A.10 Serveis extraordinaris Maresme 2028

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

Les quanties són las següents:

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	127,78€	89,12€
Servei en festius	163,64€	103,86€

## B) Tarragona

## B.1 Categoria dels establiments

## Categoria primera (grup A)

Hotels de GL i 5 estrelles

Restaurants de 5 forquilles

Bars luxe C

Cafeteries luxe C

Sales de festa de luxe

Càmpings de luxe

Casinos de primera

Billars de primera

Salons d'esbarjo de primera

## Categoria segona (grup B)

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Bars de primera

Cafeteries de 3 tasses

Sales de festa de primera

Càmpings de primera

Casinos de segona

Billars de segona

Salons d'esbarjo de segona  
Categoria tercera (grup C)  
Hotels de 3 estrelles  
Restaurants de 3 forquilles  
Bars de segona  
Cafeteries de 2 tasses  
Sales de festa de segona  
Càmpings de segona  
Casinos de tercera  
Billars de tercera  
Salons d'esbarjo de tercera  
Establiments de menjars ràpids / restauració moderna  
Categoria quarta (grup D)  
Hotels de 2 estrelles  
Restaurants de 2 forquilles  
Bars de tercera  
Cafeteries d'1 tassa  
Sales de festa de tercera  
Càmpings de tercera  
Casinos de quarta  
Billars de quarta  
Salons d'esbarjo de quarta  
Categoria especial (grup E)  
Hotels d'1 estrella  
Restaurants d'1 forquilla  
Bars de quarta  
Cases rurals  
Albergs  
Categoria especial (grup F)  
Càterring  
B.2 Classificació de les categories de treball a efectes retributius  
Nivell 1  
Cap de menjador  
Cap de cuina  
Cap de sala  
Cap de recepció  
Cap de serveis tècnics

Cap d'administratiu/va  
Cap de contractació i reserves  
Governant/a en cap  
Cap de compres  
Gerent de centre restauració moderna  
Nivell 2  
2n. Cap de menjador  
2n Cap de cuina  
2n Encarregat/da de menjador  
2n Cap de recepció  
1r Conserge de dia  
Cap d'animació  
Nivell 3  
Cap de sector  
Comptable general  
Interventor/a  
Reboster/a  
2n Cap de dia  
Majordom/a de pisos  
Cap de partida  
Fisioterapeuta  
Supervisor/a restauració moderna  
Nivell 4  
Cambrer/a  
Cambrer/a de pisos (àrea funcional bar/menjador del ALEH)  
Subgovernant/a  
Sommelier  
Oficial/a administratiu/va  
1r/a Encarregat/da d'office  
1r/a Encarregat/da de llenceria i lavabo  
Dependent/a de taulell  
Recepcionista  
Comptable  
Caixer/a  
Cuiner/a  
Dietista titulat/da amb un any d'experiència acreditada  
Comercial

Esteticista  
Massatgista  
Responsable de torn restauració moderna  
Nivell 5  
Intèrpret  
Encarregat/da d'economat  
Encarregat/da de bodega  
Tenidor/a de comptes clientes  
Mecànic/a  
Xofer de 2a  
Paletes  
Fuster/es  
Electricistes  
Lampistes  
Socorrista  
Animador/a turístic/a  
Nivell 6  
Cellerer/a  
Telefonista  
Conserge de nit  
Auxiliar administratiu/va major de 21 anys  
Vigilant de piscina  
Ajudant/a d'animador/a  
Encarregat/da de pisos  
Preparador/a restauració moderna  
Nivell 7  
Ajudant/a de recepció  
Auxiliar administratiu/va menor de 21 anys  
Ajudant/a de celler  
Ajudant/a d'economat  
Cafeter  
Auxiliar de servei i neteja  
Monitor/a - cuidador  
Mosso/a d'habitacions  
Vigilant de nit  
Caixer/a de menjador  
Mosso/a de neteja i ajudant

Cobrador/a  
Ordenança de saló  
Porter/a d'accés  
Porter/a de cotxes  
Mosso/a d'equipatges  
Marmitó major de 18 anys  
Cosidor/a  
Sargidor/a  
Planxador/a  
Bugader/a  
Netejadors/es  
Calefactors/es  
Pisciner/a  
Jardiner/a  
Peons  
Ajudant/a de conserge  
Ajudant/a de cuina  
Ajudant/a de rebosteria  
Ajudant/a de cafeter  
Marmitons  
Netejador/a  
Ajudant/a de menjador  
Cambrer/a de pisos  
Ascensorista  
Guarda exterior  
Porter/a de servei  
Dietista titulat/da sense experiència  
Controlador/a d'accessos de discoteques, sales de festa i espectacles  
Assistent/a restauració moderna  
Repartidor/a restauració moderna  
Nivell 7 bis  
Treballadors/es que accedeixin al seu primer treball en el sector o no tinguin experiència professional.  
Nivell 8  
Aspirant administratiu/va  
Grups de 16 a 18 anys  
B.3 Acords  
B3.1) Personal de nivell 4 a efectes econòmics

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Las promocions de treballadors adscrits al nivell VII de Tarragona como ajudants, per a prestar serveis com a cuiner, cambrer o recepcionista, del nivell IV, previ acord de novació contractual, romandran durant quatre anys en el nivell salarial VI, passant automàticament al nivell IV en transcórrer el citat període de quatre anys.

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

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

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

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

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

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

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

## B) Tarragona

### B.4 Taula de salaris 2025

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.264,63€	2.101,03€	2.018,80€	1.937,14€	1.855,34€	2.018,80€
II	2.181,36€	2.018,80€	1.937,14€	1.855,35€	1.773,25€	1.937,14€
III	2.101,03€	1.937,31€	1.855,35€	1.773,25€	1.691,47€	1.855,35€
IV	1.937,03€	1.773,25€	1.691,47€	1.609,48€	1.527,61€	1.691,47€
V	1.847,56€	1.676,84€	1.591,62€	1.506,11€	1.428,85€	1.600,79€
VI	1.519,54€	1.484,51€	1.450,34€	1.397,90€	1.383,48€	1.450,34€
VII	1.429,24€	1.418,06€	1.399,39€	1.380,60€	1.362,16€	1.399,39€
VII Bis	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€
VIII	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€

### B.5 Plusos 2025

#### Manutenció

CVE-DOGC-A-26075020-2026

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 56,93 euros mensuals.

Plus diferència manutenció es fixa en 28,02 euros.

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

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 13,36 euros mensuals.

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,78 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,80 euros mensuals, equivalents a 177,59 euros anuals.

#### B.6 Serveis extraordinaris 2025

Cuiner/a	123,43€
Ajudant de cuiner/a	74,62€
Cambrer/a	91,82€
Ajudant de cambrer/a	68,09€
Cobrador/a (dia de treball)	48,91€

#### B) Tarragona

#### B.4 Taula de salaris 2026

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.355,22€	2.185,07€	2.099,55€	2.014,62€	1.929,55€	2.099,55€
II	2.268,61€	2.099,55€	2.014,62€	1.929,56€	1.844,18€	2.014,62€
III	2.185,07€	2.014,80€	1.929,56€	1.844,18€	1.759,13€	1.929,56€
IV	2.014,51€	1.844,18€	1.759,13€	1.673,86€	1.588,72€	1.759,13€
V	1.921,46€	1.743,92€	1.655,28€	1.566,35€	1.486,00€	1.664,82€
VI	1.580,33€	1.543,89€	1.508,36€	1.453,81€	1.438,82€	1.508,36€
VII	1.486,41€	1.474,78€	1.455,37€	1.435,82€	1.416,65€	1.455,37€

CVE-DOGC-A-26075020-2026

VII Bis	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€
VIII	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€

#### B.5 Plusos 2026

##### Manutenció

El complement salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 59,21 euros mensuals.

Plus diferencia manutenció es fixa en 29,14 euros.

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

##### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels Treballadors/es als que correspongui es fixa en 13,90 euros mensuals.

##### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 14,33 euros mensuals.

##### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 15,39 euros mensuals, equivalents a 184,69 euros anuals.

#### B.6 Serveis extraordinaris 2026

Cuiner/a	128,36€
Ajudant de cuiner/a	77,60€
Cambrer/a	95,49€
Ajudant de cambrer/a	70,81€
Cobrador/a (dia de treball)	50,87€

#### B) Tarragona

#### B.4. Taula de salaris 2027

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.449,43€	2.272,47€	2.183,53€	2.095,21€	2.006,73€	2.183,53€

CVE-DOGC-A-26075020-2026

II	2.359,36€	2.183,53€	2.095,21€	2.006,75€	1.917,95€	2.095,21€
III	2.272,47€	2.095,40€	2.006,75€	1.917,95€	1.829,49€	2.006,75€
IV	2.095,09€	1.917,95€	1.829,49€	1.740,82€	1.652,27€	1.829,49€
V	1.998,32€	1.813,67€	1.721,49€	1.629,01€	1.545,44€	1.731,41€
VI	1.643,54€	1.605,64€	1.568,69€	1.511,96€	1.496,37€	1.568,69€
VII	1.545,87€	1.533,77€	1.513,58€	1.493,26€	1.473,31€	1.513,58€
VII Bis	1.229,99€	1.229,99€	1.207,58€	1.186,03€	1.186,03€	1.207,58€
VIII	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€

### B.5 Plusos 2027

#### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 61,58 euros mensuals.

Plus diferencia manutenció es fixa en 30,31 euros.

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

#### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 14,45 euros mensuals.

#### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 14,90 euros mensuals.

#### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,01 euros mensuals, equivalents a 192,08 euros anuals.

### B.6 Serveis extraordinaris 2027

Cuiner/a	133,50€
Ajudant de cuiner/a	80,71€
Cambrer/a	99,31€
Ajudant de cambrer/a	73,64€
Cobrador/a (dia de treball)	52,90€

## B) Tarragona

## B.4 Taula de salaris 2028

Nivells	A	B	C	D	E	F
I	2.522,91€	2.340,65€	2.249,04€	2.158,06€	2.066,94€	2.249,04€
II	2.430,14€	2.249,04€	2.158,06€	2.066,95€	1.975,49€	2.158,06€
III	2.340,65€	2.158,26€	2.066,95€	1.975,49€	1.884,37€	2.066,95€
IV	2.157,95€	1.975,49€	1.884,37€	1.793,04€	1.701,84€	1.884,37€
V	2.058,27€	1.868,08€	1.773,14€	1.677,88€	1.591,80€	1.783,36€
VI	1.692,84€	1.653,81€	1.615,75€	1.557,32€	1.541,26€	1.615,75€
VII	1.592,24€	1.579,79€	1.558,99€	1.538,05€	1.517,51€	1.558,99€
VII Bis	1.266,89€	1.266,89€	1.243,80€	1.221,62€	1.221,62€	1.243,80€
VIII	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€

## B.5 Plusos 2028

## Manutenció

El complemento salarial en espècie por manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 63,42 euros mensuals.

Plus diferencia manutenció es fixa en 31,22 euros.

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

## Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui es fixa en 14,89 euros mensuals.

## Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 15,35 euros mensuals.

## Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è del present Conveni es fixa en 16,49 euros mensuals, equivalents a 197,84 euros anuals.

## B.6 Serveis extraordinaris 2028

Cuiner/a	137,50€
----------	---------

Ajudant de cuiner/a	83,13€
Cambrer/a	102,29€
Ajudant de cambrer/a	75,85€
Cobrador/a (dia de treball)	54,49€

## C) Girona

## C.1 Categoria dels establiments

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

## Categoria Ai

Hotels de GL i 5 estrelles

Hotels de luxe

Restaurants de 5 forquilles

Cafès-Bars especials A

Sales de festa i discoteques de luxe

## Categoria A

Hotels de 4 superior i 4 estrelles

Hotels residència de 4 estrelles

Hotels apartament de 4 estrelles

Residències apartaments de 4 estrelles

Restaurants de 4 forquilles

Cafès-Bars especials B

Bars americans

Sales de festa i discoteques de 1a

Motels de 4 estrelles

Salons de té

Casinos de 1a

Càmpings de luxe i de 1a

## Categoria B

Càmpings de 2a

## Categoria C

Càmpings de 3a

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

Categories de L'ALEH

Categories de

CVE-DOGC-A-26075020-2026

		Girona
Nivell 1		
1	Cap de recepció	Cap de recepció
		Cap de casinos
	Cap d'administració	Comptable general
	Cap comercial	Cap de contractació i reserves
	Cap de cuina	Cap de cuina
	Cap de restaurant o sala	Cap de menjador
		Cap de sala
		Gerent centre restauració moderna
Nivell 2		
2	2n Cap de recepció	2n Cap de recepció
		2n Cap de casinos
	Primer/a conserge	Primer/a conserge dia
	Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de cuina
		Cap de fondes
	Cap de "càtering"	
	Cap d'operacions de "càtering"	
	Segon/a Cap de restaurant o sala	Segon/a cap de menjador
		Segon/a cap de sala
	Gerent de centre	
	Encarregat/da general	Encarregat/da general o governant/a
		Supervisor/a de restauració moderna
Nivell 3		

WWW.CCOO-SERVEIS.CAT EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA

CVE-DOGC-A-26075020-2026

3	Recepcionista	Recepcionista
	Administratiu/va	Comptable general restaurant
		Comptable sales festa i bars americans
		Comptable o interventor
		Tenidor comptes clients
	Comercial	Comercial
	Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals	
	Cap de partida	Cap de partida
	Cap de restaurant o sala	1r. Encarregat/da mostrador (Cap de barra)
	Segon/a Cap de restaurant o sala	2n Encarregat/da mostrador (2n Cap de barra)
	Cap de sector	Cap de sector
	Encarregat/da de secció	2n/a Governant/a
	Cap de serveis de "càtering"	
	Responsable de servei	
	Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Fisioterapeuta
		Responsable de torn restauració moderna
Nivell 4		
4	Primer/a conserge	Segon/a conserge
	Conserge	Oficial/a 1a casinos
	Administratiu/va	Caixer/a
	Ajudant Administratiu/va	Auxiliar oficina més de 18 anys
		Facturista sales festes
		Facturista menjador

WWW.CCOO-SERVEIS.CAT EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA

CVE-DOGC-A-26075020-2026

	Caixer/a menjador restaurant
Telefonista	Telefonista
Cuiner/a	Cuiner/a
Reboster/a	Reboster/a
Encarregat/da d'economat	Encarregat/da d'economat
Cap de sala de "càtering"	
Cambrer/a	Dependent/a 1a
	Cambrer/a
	Caixer/a cambrer/a
	Cafeter/a
Bàrman/Barwoman	Bàrman/Barwoman
Sommelier	Sommelier
Supervisor/a de "càtering"	
Supervisor/a de col·lectivitats	
Encarregat/da de secció	Majordom pisos
	Encarregat/da bugaderia
	Encarregat/da llenceria
Encarregat/da de manteniment i serveis auxiliars	Encarregat/da treballs
Encarregat de manteniment i serveis tècnics de "càtering"; o de flota; o d'instal·lacions i edificis	
Encarregat/da de secció	Encarregat sala billars
Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Mecànic calefactor
Especialista de manteniment i serveis tècnics de "càtering"; o de flota; o de instal·lacions d'edificis)	
Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Taquiller/a
Tècnic de Servei (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	Dietista, un any d'experiència
Especialista de Servei (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista d'atenció al client)	Animador/a turístic

WWW.CCOO-SERVEIS.CAT EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA

CVE-DOGC-A-26075020-2026

		Socorrista
		Esteticista - massatgista
Especialista de manteniment i serveis auxiliars		Paletes, fusters, electricistes i lampistes
		Preparador/a restauració moderna
Nivell 5		
5	Ajudant de recepció i/o consergeria	Ajudant conserge més 18 anys
	Auxiliar de recepció i consergeria	
		Vigilant nit
		Ordenança saló
		Porter/a accessos
		Porter/a cotxes
		Porter/a serveis
		Mosso equipatges
		Ascensorista
	Encarregat/da d'economat	Bodeguer/a
	Ajudant de cuina	Ajudant cuiner/a
		Ajudant rebost
	Ajudant de cambrer/a	Ajudant cambrer/a
		Ajudant cafeteria
	Preparador/a muntador/a de "càtering"	
	Conductor/a d'equip de "càtering"	
	Ajudant d'equip de "càtering"	
	Preparador/a de restauració moderna	
	Auxiliar de pisos i neteja	Mosso habitacions
	Especialista de manteniment i serveis auxiliars	Xofer
		Pintors

WWW.CCOO-SERVEIS.CAT EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA

CVE-DOGC-A-26075020-2026

		Jardiner/a o manteniment piscines
	Auxiliar de manteniment i serveis auxiliars	Ajudant paleta
		Ajudant lampista, fuster, electricista
		Ajudant calefactor més de 18 anys
		Ajudant billars més de 18 anys
	Tècnic de Serveis (fisioterapeuta, dietista i altres titulats/des en Ciències de la Salut)	
	Especialista de Serveis (socorrista o especialista en primers auxilis, animador/a turístic o de temps lliure, monitor/a esportiu/va, pinxadiscos -discjockey-, massatgista, quiromassatgista, esteticista, especialista termal o de balneari, hidroterapeuta i especialista de atenció al client)	Ajudant animador/a
		Controlador/a d'accessos discoteca, sales de festa i espectacles
	Auxiliar de servei (auxiliar d'atenció al client i auxiliar de piscina o balneari)	Vigilant de piscines
		Assistent/a restauració moderna
Nivell 6		
6	Auxiliar de cuina	Marmitons - "Pinches"
		Auxiliars de cuina
	Auxiliar de preparació/muntatge de "càtering"	
	Auxiliar de restauració moderna	Auxiliar de buffet o "Buffetista"
	Monitor/a o cuidador/a de col·lectivitats	Monitor - cuidador col·lectivitats
	Auxiliar de col·lectivitats	ASL
Nivell 7		
7	Auxiliar de recepció i consergeria	Grups més de 18 anys
	Ajudant d'economat	Ajudant de economat

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Auxiliar de cuina	Rentaplats
	Marmitons "Pinches" més de 18 anys
Cambrer/a de pisos	Cambrer/a de pisos
	Costurers/es
	Sargidors/es
	Planxadores/es - Bugader/a
Auxiliar de pisos i neteja	Netejador/a - Fregador/a
	Repartidor/a restauració moderna
Nivell 7 Bis	(Anterior IV Bis)
Nivell 8 (menors de 18 anys)	
8	Grups fins 18 anys
	Marmitons "Pinches" fins 18 anys

A) Girona

C.2.2 Taula de salaris 2025

Nivells	Ai	A	B	C	D	E
I	2.083,84€	1.844,19€	1.798,31€	1.748,21€	1.748,21€	1.798,31€
II	1.895,32€	1.722,18€	1.705,30€	1.595,01€	1.578,89€	1.705,30€
III	1.710,76€	1.636,96€	1.612,25€	1.537,22€	1.537,22€	1.605,73€
IV	1.599,98€	1.536,94€	1.500,77€	1.427,20€	1.416,78€	1.495,28€
V	1.468,97€	1.442,58€	1.380,19€	1.380,19€	1.380,19€	1.380,19€
VI	1.363,90€	1.363,90€	1.363,90€	1.337,80€	1.337,80€	1.363,90€
VII	1.313,09€	1.313,09€	1.313,09€	1.313,09€	1.313,09€	1.313,09€

CVE-DOGC-A-26075020-2026

VII Bis (ant. IV B)	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€
VIII (menor 18 anys)	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€

### C.3 Plusos 2025

#### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 47,92 euros mensuals.

#### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui es fixa en 22,54 euros mensuals.

#### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 13,82 euros mensuals.

#### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 14,80 euros mensuals, equivalents a 177,59 euros anuals.

### C.4 Serveis extraordinaris 2025

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	96,23€	80,16€
Servei en festius	109,64€	93,39€

### C.5 Règim transitori

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

## C) Girona

### C.2.2 Taula de salaris 2026

Nivells	Ai	A	B	C	D	E
I	2.167,19€	1.917,96€	1.870,24€	1.818,14€	1.818,14€	1.870,24€
II	1.971,13€	1.791,06€	1.773,51€	1.658,81€	1.642,04€	1.773,51€
III	1.779,19€	1.702,44€	1.676,74€	1.598,71€	1.598,71€	1.669,96€

CVE-DOGC-A-26075020-2026

IV	1.663,98€	1.598,42€	1.560,80€	1.484,29€	1.473,45€	1.555,09€
V	1.527,73€	1.500,29€	1.435,40€	1.435,40€	1.435,40€	1.435,40€
VI	1.418,45€	1.418,45€	1.418,45€	1.391,32€	1.391,32€	1.418,45€
VII	1.365,62€	1.365,62€	1.365,62€	1.365,62€	1.365,62€	1.365,62€
VII Bis (ant. IV B)	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€
VIII (menor 18 anys)	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€

### C.3 Plusos 2026

#### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 49,84 euros mensuals.

#### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui es fixa en 23,44 euros mensuals.

#### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 14,37 euros mensuals.

#### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 15,39 euros mensuals, equivalents a 184,69 euros anuals.

### C.4 Serveis extraordinaris 2026

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	100,08€	83,37
Servei en festius	114,02€	97,13€

### C.5 Règim transitori

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

### C) Girona

#### C.2.2 Taula de salaris 2027

Nivells	Ai	A	B	C	D	E
I	2.253,88€	1.994,68€	1.945,05€	1.890,86€	1.890,86€	1.945,05€
II	2.049,97€	1.862,71€	1.844,45€	1.725,16€	1.707,72€	1.844,45€
III	1.850,36€	1.770,54€	1.743,81€	1.662,66€	1.662,66€	1.736,76€
IV	1.730,54€	1.662,36€	1.623,23€	1.543,66€	1.532,39€	1.617,30€
V	1.588,84€	1.560,30€	1.492,82€	1.492,82€	1.492,82€	1.492,82€
VI	1.475,19€	1.475,19€	1.475,19€	1.446,97€	1.446,97€	1.475,19€
VII	1.420,24€	1.420,24€	1.420,24€	1.420,24€	1.420,24€	1.420,24€
VII Bis (ant. IV B)	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€
VIII (menor 18 anys)	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€

### C.3 Plusos 2027

#### Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 51,83 euros mensuals.

#### Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui es fixa en 24,38 euros mensuals.

#### Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 14,95 euros mensuals.

#### Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,01 euros mensuals, equivalents a 192,08 euros anuals.

### C.4 Serveis extraordinaris 2027

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
Servei diari	104,08€	86,70€
Servei en festius	118,58€	101,01€

### C.5 Règim transitori

CVE-DOGC-A-26075020-2026

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

C) Girona

## C.2.2 Taula de salaris 2028

Nivells	Ai	A	B	C	D	E
I	2.321,50€	2.054,52€	2.003,40€	1.947,59€	1.947,59€	2.003,40€
II	2.111,47€	1.918,59€	1.899,78€	1.776,91€	1.758,96€	1.899,78€
III	1.905,87€	1.823,65€	1.796,12€	1.712,54€	1.712,54€	1.788,86€
IV	1.782,45€	1.712,23€	1.671,93€	1.589,97€	1.578,36€	1.665,81€
V	1.636,50€	1.607,11€	1.537,60€	1.537,60€	1.537,60€	1.537,60€
VI	1.519,45€	1.519,45€	1.519,45€	1.490,38€	1.490,38€	1.519,45€
VII	1.462,85€	1.462,85€	1.462,85€	1.462,85€	1.462,85€	1.462,85€
VII Bis (ant. IV B)	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€
VIII (menor 18 anys)	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€

## C.3 Plusos 2028

## Manutenció

El complement salarial en espècie per manutenció, regulat per l'article 38 del present Conveni es fixa en 53,39 euros mensuals.

## Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39 del present Conveni pels treballadors/es als qui correspongui es fixa en 25,11 euros mensuals.

## Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40 del present Conveni pels treballadors/es als que correspongui, es fixa en 15,40 euros mensuals.

## Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41 del present Conveni es fixa en 16,49 euros mensuals, equivalents a 197,84 euros anuals.

## C.4 Serveis extraordinaris 2028

Quantia	Cambrer/a o cuiner/a	Rentaplats
---------	----------------------	------------

CVE-DOGC-A-26075020-2026

Servei diari	107,21€	89,31€
Servei en festius	122,14€	104,04€

### C.5 Règim transitori

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

### Annex III

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

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

Hotels residència: modalitat inexistent.

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

Residències apartaments: modalitat inexistent.

Motels: modalitat inexistent.

Apartaments extra hotelers: modalitat inexistent.

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

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

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

Ciutats de vacances: modalitat inexistent.

Fondes i cases d'hostes: modalitat inexistent.

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

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

A) Establiments hotelers:

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

**Classificació:**

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

- a) Grup d'hotels.
- b) Grup d'hostals o pensions.

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

- a) Hotels.
- b) Hotels apartament.

**Identificació:**

- 1 Els establiments del grup d'hotels s'identifiquen amb les lletres H (hotel) i HA (hotels apartament).
- 2 Els hotels i hotels apartament es classifiquen en set categories identificada per estrelles: una estrella o bàsic, dues estrelles, tres estrelles, quatre estrelles, quatre estrelles superiors, cinc estrelles i gran luxe (GL).
- 3 Els establiments del grup d'hostals o pensions es classifiquen en una categoria única identificada per una P o una HS.

**B) Establiments d'apartaments turístics:****Definició:**

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

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

**Categories:**

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

**C) Càmpings****Definició:**

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

**Categories:**

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

**D) Establiments de turisme rural**

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

2 Classificació: en els dos grups següents:

- a) Cases de pagès.

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

**Modalitats de cases de pagès**

- Masia. És aquell habitatge unifamiliar fora de nucli de població, situat en el si d'una explotació agrícola,

CVE-DOGC-A-26075020-2026

ramadera o forestal, que el pagès o pagesa comparteix amb les persones usuàries i on es presta el servei d'allotjament en règim d'habitacions i, com a mínim, d'esmorzar.

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

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

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

#### b) Allotjaments rurals

Definició:

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

Modalitats d'allotjaments rurals

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

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

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

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

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

#### E) Habitatge d'ús turístic

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

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

#### F) Allotjaments singulars

Són aquells allotjaments turístics que, possibilitant un hostatge temporal a canvi de contraprestació econòmica, i amb les característiques mínimes exigides reglamentàriament, no encaixen en cap de les modalitats d'allotjament turístic regulades ni en les excloses expressament.

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

#### G) Llar compartida

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

(26.075.020)