CVE-DOGC-B-26075020-2026

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/774/2026, de 6 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992)

Visto el texto del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (Código de convenio nº 79000275011992), suscrito en fecha 12 de enero de 2026 y enmendado en fecha 18 de febrero de 2026, por la parte empresarial por la Confederación Empresarial de Hostelería y Restauración de Cataluña (ConfeCat) y por la parte social, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 6 de marzo de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

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

Vigencia desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028

Capítulo 1

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Determinación de las partes

Artículo 1

Determinación de las partes

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

Capítulo 2

Ámbito de aplicación

Artículo 2

Ámbito funcional

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

a) Hostelería.

b) Alojamiento turístico, incluido el rural y los albergues, así como las casas de colonias que tengan contratado el servicio de hostelería y las viviendas de uso turístico a las que se refiere el título II del Libro Segundo del Decreto 75/2020, de 4 de agosto, de Turismo de Cataluña.

c) Restauración.

d) Catering.

e) Salas de fiestas, discotecas, salas de baile, tablaos flamencos y análogos en los puestos de trabajo correspondientes al sector de hostelería.

f) Salones recreativos.

g) Billares.

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

a) Son de hostelería las empresas y establecimientos dedicados de modo profesional y habitual, mediante precio, a proporcionar alojamiento a las personas, con o sin otros servicios complementarios.

b) Son de alojamiento turístico los establecimientos destinados a proporcionar, mediante precio, habitación o residencia a las personas, en épocas, zonas o situaciones turísticas, tanto si la actividad se realiza de modo temporal como permanente.

c) Son de restauración todas las empresas y establecimientos, cualquiera que sea su denominación, que sirvan al público, mediante precio, comidas y/o bebidas, para ser consumidas en el mismo local o terraza.

Quedan incluidas en esta clasificación:

- Las empresas dedicadas a la restauración moderna, cuyas actividades se centran en la comida rápida.

- Las empresas de reparto de comida y bebida fuera del establecimiento a través de plataformas. A tales efectos se reconoce la actividad profesional de Repartidor (Rider), que queda incluida a efectos retributivos en Barcelona en el grupo V y en Tarragona y Girona en el Grupo VII

- Las empresas cuya actividad se realiza en cocinas industriales que, bien de forma independiente, bien integradas en otro tipo de establecimientos, lleven a cabo la actividad de elaboración de platos preparados sin disponer de mesas ni de barra para su consumo, ni zona de entrega para clientes y cuya recogida se efectúa por personas distintas a dichos clientes.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

d) Son de catering tanto las empresas que, mediante un contrato de suministro provean alimentos listos para su consumo, como aquellas que se dediquen a la prestación de servicios extraordinarios.

e) Igualmente se consideran de restauración, los establecimientos y/o locales de cualquier tipo, con degustación (cafeterías, granjas, librerías), cuya actividad preponderante o no sea la venta al público de comidas y bebidas consumidas en el mismo local o terraza.

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

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

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

Artículo 3

Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de las empresas y personas trabajadoras, ubicados en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona, debiéndose tener en cuenta, en su caso, lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 4

Ámbito personal

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

Artículo 5

Ámbito temporal

Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, salvo las excepciones que puedan regularse más adelante y con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Duración

La duración será de cuatro años: desde el día 1 de enero de 2025 hasta el día 31 de diciembre de 2028, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2028, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes legitimadas para ello.

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

Capítulo 3

Cláusulas generales

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

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

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

Artículo 7

Compensación y absorción

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

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

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas y garantía *ad personam*

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

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

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

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

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

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

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

Artículo 10

Publicidad

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

Artículo 11

Comisión paritaria y conflictos colectivos

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

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

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

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

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

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

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

Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes: Confederació Empresarial d'Hostaleria, i Restauració de Catalunya: Vía Laietana, 47, 1-2, 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 y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana,16 08003 Barcelona

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Excepcionalmente y solo en supuestos especiales, esta comisión podrá ejercer funciones negociadoras con potestad de modificar el texto del convenio durante su vigencia, siempre que se respeten las reglas de legitimación para formar parte de la comisión negociadora en la fecha de modificación del Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 86.1 del ET y la doctrina dimanante de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

b) Intervenir o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

2. Conflictos colectivos y sometimiento al TLC

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

Capítulo 4

Organización del trabajo

Artículo 12

Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 13

Movilidad funcional

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

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

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

Por acuerdo con la RLT y siempre que las competencias reguladoras del ALEH lo permitan, en los establecimientos con 25 o menos trabajadores/as, las personas contratadas como camareros/as de pisos, ayudante de cocina o ayudante de camarero/a, podrán prestar sus servicios profesionales de forma indistinta, manteniéndose su nivel salarial, en cualquiera de estas actividades, en función de la organización de la empresa.

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

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

Capítulo 5

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 14

Clasificación en grupos profesionales

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

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

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

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional y el Área Funcional cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Artículo 15

Adaptación de los grupos profesionales

De ser necesaria una adecuación de los Grupos y puestos de trabajo previstos en anteriores Convenios colectivos de Hostelería de Catalunya a las Áreas Funcionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente en cada momento para el sector de la Hostelería, se efectuará de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera.

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

Capítulo 6

Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 16

Ingresos en la empresa

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

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

Artículo 17

Períodos de prueba

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento.

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Grupos del sistema de clasificación profesional del ALEH **(Anexo I)**	**Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos**	**Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración**	**Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración**
1 - 5 - 9 - 13 - 16 - 17 - 20	90 días	75 días	60 días
2 - 3 - 6 - 7 - 10 - 11 - 14- 18 - 21 - 22	60 días	45 días	30 días
4 - 8 - 12 - 15 - 19 - 23	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18

Dimisión y término de preaviso

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

de preaviso.

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

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

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

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

Artículo 19

Ascensos

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

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

Artículo 20

Excedencias

1. Excedencia voluntaria

a) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

b) El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales de antelación al mismo. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de esta.

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

d) El plazo para solicitar el reingreso en la empresa, será de treinta días de antelación a la finalización de la excedencia si esta ha sido de un año o más y de 15 días hábiles si su duración ha sido inferior a un año. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud. De no hacerlo antes de la fecha de incorporación de la persona trabajadora se entenderá que la empresa acepta la incorporación solicitada.

e) El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. - Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo:

a) Reserva de puesto de trabajo para cuidar de hijos y familiares:

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

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los

CVE-DOGC-B-26075020-2026

trabajadores/as para cuidar de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

f) Para acogerse a otra excedencia voluntaria diferente de las mencionadas en los apartados anteriores, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

3. Excedencia forzosa

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

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

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

Capítulo 7

Contratación

Artículo 21

Comisión de formación

Las Organizaciones firmantes del presente convenio, podrán acordar la creación de una Comisión de Formación para el establecimiento de programas o planes de formación vinculados a los contratos formativos en los términos y a los efectos del artículo 11.2.g) del ET. Todo ello sin perjuicio de las competencias reguladoras del ALEH en cuanto a esta modalidad contractual.

21.1 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Su utilización se adecuará a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes del ALEH, además de lo previsto en el Real Decreto 1065/2025 de 26 de noviembre por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, salvo la forma de retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos que será la siguiente:

En el primer año de contrato: SMI más un incremento del 20%.

En el segundo año de contrato: SMI más un incremento del 35%.

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

21.2. Contrato para la formación en alternancia

Su utilización se adecuará a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes del ALEH, además de lo previsto en el Real Decreto 1065/2025 de 26 de noviembre

CVE-DOGC-B-26075020-2026

por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo salvo la forma de retribución y cuantía del salario para este tipo de contratos que será la siguiente:

En el primer año de contrato: SMI más un incremento del 20%.

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

Artículo 22

Contratación de primer empleo en el sector

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

Las empresas a tal efecto incluirán como anexo del contrato una declaración responsable de la persona trabajadora adscritos al nivel salarial de primer empleo, con manifestación expresa del trabajador de no haber prestado servicios en ninguna empresa del ámbito funcional del presente Convenio.

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

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

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

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

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

Barcelona: Nivel 5 bis.

Tarragona: Nivel 7 bis.

Girona: Nivel 7 bis.

Artículo 23

Contratos de fijos-discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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

El llamamiento al trabajador/a se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o por correo electrónico con 10 días laborales de antelación al inicio de la prestación del servicio.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción Social iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento desde la falta de convocatoria.

El trabajador fijo-discontinuo tiene la obligación de contestar de manera fehaciente y por escrito en el plazo de diez días laborales sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa. Dicha contestación podrá realizarse también mediante correo electrónico, SMS y/o WhatsApp a las direcciones indicadas por la empresa a tales efectos.

La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Si un trabajador/a fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 días de trabajo efectivo los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario de ida y vuelta en tren o autobús de línea regular, más una cantidad en concepto de dieta

CVE-DOGC-B-26075020-2026

de 20,00 euros (veinte euros) revisable con los incrementos anuales de Convenio. En el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio se deberá pactar previamente con la empresa.

A los trabajadores contratados bajo esta modalidad para cubrir habitualmente servicios extraordinarios, les será de aplicación la compensación económica por gastos de desplazamiento.

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

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

a) Los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias en número no superior al 30% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 25 horas/semana.

b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador/a deberá prestar servicios.

c) En todo caso, los trabajadores/as fijos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos a tiempo completo.

5. Acumulación de descanso semanal.

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

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Artículo 24

Contratos a tiempo parcial

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

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

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

Artículo 25

Contratos de duración determinada

a) De conformidad con lo previsto en el artículo 15.2 del ET los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se podrán celebrar con una duración máxima de 12 meses. Esta modalidad contractual puede utilizarse para las oscilaciones de la actividad productiva que derivan de las vacaciones anuales de la plantilla.

b) El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Artículo 26

Fomento de la contratación indefinida. Contratación de trabajadores/as con discapacidad

1. Fomento de la contratación indefinida

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

2. Contratación de trabajadores/as con discapacidad

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

Artículo 27

Finalización de contrato

Se establece una indemnización de 14 días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido a excepción de los contratos de interinidad o sustitución.

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

Capítulo 8

Tiempo de trabajo

Artículo 28

Jornada de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1791 horas de trabajo efectivo para el año 2025 y de 1783 horas de trabajo efectivo para los años 2026, 2027 y 2028, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

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

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

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

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

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

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

Pirineo y Pre-Pirineo.

Costa Daurada.

Maresme.

Provincia de Girona.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

La reducción del descanso afectará a los grupos profesionales y puestos de trabajo de las áreas funcionales segunda y tercera del texto del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

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

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

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

2.- Polivalencia funcional:

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

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

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

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

3.- Flexibilidad horaria negociada

Mediante acuerdo con la RLT, las empresas podrán establecer un horario flexible inverso conforme a las siguientes exigencias y limitaciones. El acuerdo, deberá contener como mínimo las siguientes condiciones y procedimientos:

a) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa, por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno.

b) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación se aplicará en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio colectivo. Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural se recuperarán dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

c) La suma de horas de recuperación no puede superar el 10% de la jornada anual.

d) Las medidas de flexibilidad pactadas en este apartado 3 (Flexibilidad horaria negociada) no serán de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones siguientes: lactancia, reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de familiares.

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Artículo 29

Descanso semanal

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

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

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

Artículo 30

Vacaciones

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

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

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

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

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

5.- El salario correspondiente al periodo de vacaciones será el salario promedio correspondiente a los últimos 12 meses anteriores a la fecha de su disfrute, de conformidad con los respectivos recibos de salario.

6.- Por acuerdo con la RLT, o en ausencia de ésta por acuerdo con la persona trabajadora, en los contratos fijos discontinuos podrán disfrutar las vacaciones al final de la temporada efectiva de trabajo y en actividades afectas a la estacionalidad invierno/verano y se disfrutarán en periodos no coincidentes con la temporada alta de producción.

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

Artículo 31

Calendario laboral

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

El calendario laboral contendrá como mínimo el número de días de prestación efectiva de trabajo, incluyendo las fiestas nacionales, autonómicas y locales, así como los descansos semanales y las vacaciones anuales.

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

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

Artículo 32

Fiestas no recuperables

Desde la fecha de publicación del Convenio, cuando las fiestas no recuperables no se disfruten y la persona trabajadora se vea obligada a trabajarlas por coincidir con su tiempo de trabajo, tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que estas se fraccionen.

Desde la fecha de publicación del presente convenio, cuando el descanso semanal coincida con las fiestas no recuperables, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutarla en otra fecha sin percibir la contraprestación económica del 40%.

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

Artículo 33

Licencias

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

Por matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho: quince días naturales. En este último supuesto las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso se podrá disfrutar de forma continuada o fraccionada mientras perdura el hecho causante siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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

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

Por cambio de domicilio habitual: dos días. El segundo día solo una vez al año (periodo de 12 meses).

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente párrafo equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Ocho horas al año de permiso retribuido y no recuperable para visitas médicas propias de la persona trabajadora y/o para acompañamiento de familiares de primer grado, por consanguinidad o afinidad.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de las presentes licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Catalunya.

Los permisos regulados en el presente artículo, así como los incluidos en el artículo 37 del ET se iniciarán en el primer día laborable de la persona trabajadoras siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable para la persona trabajadora.

Artículo 34

Horas extraordinarias

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

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

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

Capítulo 9

Condiciones económicas

Artículo 35

Retribución

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

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

Retribuciones año 2025: se aplicará un incremento del 4,00% sobre las tablas salariales del 2024 y con efectos de 1/1/2025 según tablas y anexos.

Retribuciones año 2026: se aplicará un incremento del 4,00% sobre las tablas salariales del 2025 y con efectos de 1/1/2026 según tablas y anexos.

Retribuciones año 2027: se aplicará un incremento del 4,00% sobre las tablas salariales del 2026 y con efectos de 1/1/2027 según tablas y anexos.

Retribuciones año 2028: se aplicará un incremento del 3,00% sobre las tablas salariales del 2027 y con efectos de 1/1/2028 según tablas y anexos.

Las Tablas salariales para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, son las que se indican a continuación en los anexos:

Anexo A: Barcelona y Maresme

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

Jefe de animación: Nivel II

Anexo C: Girona

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

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

Este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios en el segundo y tercer año de vigencia del Convenio.

Artículo 36

Antigüedad consolidada

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

Artículo 37

Premio de vinculación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38

Manutención

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

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

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

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

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

2.- El plus para Tarragona es el que consta en los anexos.

3.- Plus personal para Tarragona: Como consecuencia de la equiparación establecida en el apartado anterior, se crea un Plus personal cuya cuantía es la diferencia existente entre los pluses de Barcelona y Tarragona a 31 de diciembre de 2016. Tendrán derecho a percibir este plus todos aquellos trabajadores/as a los que les son aplicables las condiciones laborales de Tarragona que, con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, venían percibiendo en metálico el plus de manutención en su cuantía anterior.

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

Artículo 39

Alojamiento

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

Artículo 40

Plus de transporte

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

Artículo 41

Ropa de trabajo

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

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

Artículo 42

Nocturnidad

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

Artículo 43

Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Artículo 44

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

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

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

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

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

Capítulo 10

Previsión social

Artículo 45

Enfermedad y accidente

1. El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común

CVE-DOGC-B-26075020-2026

con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

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

2. Se tendrá derecho a las mejoras de prestaciones sociales a partir de los 180 días de antigüedad en la empresa, salvo en caso de enfermedad común con hospitalización igual o superior a cuatro días, accidente laboral, enfermedad profesional, situaciones especiales de incapacidad temporal (IT) debidas a la interrupción del embarazo o aquellas en que se pueda encontrar la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como las derivadas de donación de órganos o tejidos para su trasplante.

Los complementos de la prestación de incapacidad temporal (IT), se extinguirán cuando se extinga la relación laboral.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en el caso de los trabajadores con contratos fijos discontinuos el derecho a la prestación económica por IT quedará suspendida durante los periodos de inactividad, al no concurrir situación de alta o asimilada al alta en dichos intervalos. Esta suspensión se mantendrá hasta la reanudación efectiva de la actividad laboral, momento en el cual podrá reactivarse dicho complemento conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

Todo ello, sin perjuicio de lo que, en cada momento, establezca la Ley general de seguridad Social (LGSS) con carácter de derecho necesario indisponible.

Artículo 46

Seguro de accidentes

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

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

Capítulo 11

Seguridad e higiene

Artículo 47

Seguridad e higiene

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

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

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

2. La acción preventiva.

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

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

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

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, para que los trabajadores/as las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

3. Vigilancia de la salud.

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

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

4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

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

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

5. Maternidad

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

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

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

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

6. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Capítulo 12

Derechos sindicales

Artículo 48

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 13

Formación profesional

Artículo 49

Formación profesional

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

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

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

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los

CVE-DOGC-B-26075020-2026

trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

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

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

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

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

Dentro de las funciones que asumirá la Comisión deberá constar necesariamente en su reglamento el control y la gestión de los fondos que dicha Comisión pueda obtener.

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

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

Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el artículo 64.5.e) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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

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

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

Evaluar los planes formativos realizados.

Capítulo 14

Normalización lingüística

Artículo 50

Normalización lingüística

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

Capítulo 15

Operaciones mercantiles

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Artículo 51

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

1.- Objeto y exclusiones.

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

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

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

2.- Reglas de aplicación a la subrogación convencional:

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

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

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

3.- Adscripción del personal:

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

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

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

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

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

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

B. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias

CVE-DOGC-B-26075020-2026

accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

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

4.- Obligaciones formales:

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

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

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

Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

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

Fotocopia de los RNT (Relación Nominal de Trabajadores), antiguo TC2. RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones), antiguo TC1 de los cuatro últimos meses.

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

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

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

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

Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

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

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

Evaluación de riesgos.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta, de los trabajadores y trabajadoras previstos en el artículo 64 de este Acuerdo.

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

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

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

5.- Contenido y otras garantías de la subrogación:

a. Las disposiciones aquí contempladas obligan a las partes a las que afecta, empresa principal, cedente y cesionaria. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador o trabajadora, afectado por la subrogación, podrá optar, a

CVE-DOGC-B-26075020-2026

su voluntad, entre permanecer en la empresa cedente en otro centro de trabajo y similares condiciones, siempre que existiera vacante, y ésta se la ofreciere al trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

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

La fecha cierta o prevista del traspaso.

Los motivos del mismo.

Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.

Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

RNT (Relación Nominal de Trabajadores), antiguo TC2 de los cuatro últimos meses.

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

Artículo 52

Contratación y subcontratación mercantil (externalización)

Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, acondicionamiento y/o limpieza de habitaciones y/o pisos, cocina, recepción, economato, consejería y zonas termales en balnearios, el convenio de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas deberá ser el presente convenio, con independencia de que pudiera existir otro convenio sectorial o convenio de empresa aplicable.

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2025 y no afectará a aquellas empresas que ya tuvieran externalizados los servicios con anterioridad a dicha fecha.

No obstante lo anterior, una vez finalizado el contrato de externalización por haberse llegado al fin de su vigencia inicialmente pactada, deberá aplicarse lo dispuesto en el presente artículo, sin que puedan considerarse válidas ni aplicables las prórrogas que se hayan acordado o ejecutado con posterioridad a dicha finalización.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Capítulo 16

Colectivo LGTBIQ+

Articulo 53

Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBIQ+ en las Empresas y Protocolo de actuación

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en este artículo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas con 50 o menos personas trabajadoras.

Estas medidas constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora o desarrollo en el ámbito de la empresa, y no serán exigibles cuando ya existan medidas específicas en esta materia. En todo caso, el contenido aquí recogido servirá como guía y base común para fomentar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos en todo el sector.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

2. Acceso al empleo.

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBIQ+, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

3. Clasificación y promoción profesional.

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+, regulado en este convenio que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

6. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como aquellos establecidos en la normativa y en las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia de la expresión de su género, de su orientación e identidad sexual o de que se trate de matrimonios o parejas de hecho.

7. Protocolo de actuación frente a todo tipo de acoso y violencia contra las personas LGTBIQ+.

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no tuviera su propio protocolo, a continuación, se incluye uno de carácter general que es utilizable en todos los supuestos de acoso y violencia contra las personas LGTBIQ+.

7.1 Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación de acoso y violencia de género o contra las personas LGTBI y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso moral, sexual, por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

7.2 Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otras.

En el supuesto que las empresas ya tengan vigente unas medidas específicas y protocolo para las personas trabajadoras LGTBIQ+, deberán adaptarlos al contenido del presente redactado. De no tenerlo, se tendrá que aplicar este, que servirá de guía y referencia para las empresas del sector.

7.3 Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa tiene que restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

7.4 Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición:

La Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por quien designe ésta.

b) Formación:

Para formar parte de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

c) Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

d) Plazo:

CVE-DOGC-B-26075020-2026

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

e) Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También tiene que tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.

- Todas las personas trabajadoras tienen que prestar voluntariamente la colaboración que se les requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar y gestionar con el departamento de personal de la empresa la adopción las medidas cautelares que estimen pertinentes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, agravantes posibles o atenuantes y, si procede, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa, o el archivo del expediente.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

f) Procedimiento de actuación

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada o por quien ella autorice mediante consentimiento expreso e informado directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 3 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se podrán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La victima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras

CVE-DOGC-B-26075020-2026

medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada. (en todo caso opcional)

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

g) Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Disposición adicional primera

Jubilación obligatoria y jubilación parcial

Jubilación obligatoria

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que hayan cumplido una edad igual o superior a 68 años, vendrán obligadas a jubilarse cuando así se lo indique el empresario siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida se vincule, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

Jubilación Parcial

El acceso a la situación de jubilación parcial será un derecho de la persona trabajadora que lo podrá ejercer en el momento que cumpla los criterios para acceder a la misma.

Disposición adicional segunda

TICS

La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

Disposición adicional tercera

Igualdad de oportunidades

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 85.1 del TRET, en relación con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el RD 901/2020, de 13 de octubre.

En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antedichos.

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

Disposición transitoria primera

Comisión de trabajo

Las partes firmantes del convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a valorar la situación del sector de restauración, identificar sus especialidades y particularidades y, en caso de proceder, poder llegar a consensos al respecto, en cuyo caso darán traslado a la comisión negociadora para que tenga conocimiento, sea objeto de debate y, en caso de proceder, sea ratificado y anexado al presente Convenio.

Disposición transitoria segunda

Abono de atrasos generados

Los efectos económicos del convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2025 y los atrasos generados se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente de su publicación en el DOGC. Todo ello sin perjuicio de aquellas empresas que quieran y puedan abonarlos desde el mismo momento de la publicación del Convenio.

Aquellas empresas que en la fecha de publicación del presente convenio ya hubieran finalizado su temporada (2025), podrán hacer efectivos los atrasos generados hasta la primera nómina correspondiente a la próxima temporada (2026). En tal caso el tiempo transcurrido desde la publicación del Convenio hasta el primer día de la nueva temporada (2026) no será tenido en cuenta a los efectos de prescripción de una hipotética reclamación salarial.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Disposición transitoria tercera

Adecuación de los grupos y categorías del convenio interprovincial de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del acuerdo laboral de ámbito estatal.

De ser necesaria una adecuación de los grupos y categorías del convenio interprovincial de hostelería de Cataluña a las áreas funcionales del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH), se tendrá en cuenta el texto del Anexo D, del Convenio Interprovincial de Hostelería de Catalunya para los años 2014-2016.

Anexo I

Régimen disciplinario laboral

El régimen disciplinario que figura en los artículos siguientes es transcripción literal del establecido por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería - ALEH.

Artículo 1

Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

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

Artículo 2

Graduación de las faltas

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

Artículo 3

Procedimiento sancionador

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

Artículo 4

Faltas leves

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de unos treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 5

Faltas graves

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

6.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7.- Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.

8.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcienda a éste.

9.- Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

11.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.

18.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19.- La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 6

Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

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

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

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

Artículo 7

Clases de sanciones

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

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

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

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

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

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

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

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

Artículo 8

Prescripción

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en

CVE-DOGC-B-26075020-2026

impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

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

Anexo II

Tablas salariales y especificaciones de los distintos ámbitos territoriales afectados por el Convenio

A) Barcelona

A.1 Categoría de los establecimientos.

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de 4 superior y 4, GL y 5 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Apartamentos hoteles de lujo

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 y 5 tenedores

Cafés-bares especiales A y B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de lujo y de 1ª

Moteles de 4 estrellas

Salones de te

Casinos de 1a

Categoría segunda (Grupo B)

Hoteles de 3 estrellas

Hoteles residencia de 3 estrellas

Hoteles apartamento de 3 estrellas

Apartamentos extra hoteleros de 1ª y 2ª categoría

Residencias apartamentos de 3 estrellas

Restaurantes de 3 y 2 tenedores

Bares 2ª y 1ª

Salas de fiesta y discotecas de 2ª

Lavanderías de hoteles centralizadas

Casinos de 2ª y 3ª

Pizzerías

Tablaos flamencos

Granjas

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Barbacoas

Establecimientos de comidas rápidas / restauración moderna

Categoría tercera (Grupo C)

Hostales residencia de 3 estrellas

Hostales de 3 estrellas

Ciudades de vacaciones de 3 estrellas

Pensiones de 3 estrellas

Hoteles de 2 y 1 estrella

Hoteles residencia de 2 y 1 estrella

Hoteles apartamentos de 2 y 1 estrella

Apartamentos extra hoteleros de 3ª categoría

Residencias apartamentos de 2 y 1 estrella

Moteles de 2 y 1 estrella

Categoría cuarta (Grupo D)

Hostales de 2 y 1 estrella

Hostales residencia de 2 y 1 estrella

Pensiones de 2 y 1 estrella

Fondas y casas de huéspedes

Ciudades de vacaciones de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de 3ª y 4ª categoría

Tabernas y bodegones

Casas de comidas

Tabernas que sirven comidas

Cervecerías

Heladerías

Salas de fiestas y discotecas de 3ª categoría

Salones de baile

Casinos de 3ª categoría

Casinos de 4ª categoría

Casas rurales

Albergues

Categoría especial (grupo E)

Catering

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

Nivel 1

Jefe/a de recepción

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Contables generales

Jefe/a de cocina

Primer/a jefe/a de comedor

Jefe/a de sala

Primer/a encargado/a de mostrador

Primer/a encargado/a de barman/barwoman

Jefe/a de operaciones (catering)

Primer/a conserje día

Jefe/a de sala (catering)

Supervisor/a de explotaciones

Encargado/a general o gobernante/a

Jefe/a de sector de explotaciones

Jefe/a de sector de autopistas

Jefe/a de contratación y reservas

Gerente de centro restauración moderna

Nivel 2

Interventor/a

Oficial/a de contabilidad

Segundo/a encargado/a de mostrador

Segundo/a encargado/a de barman

Segundo/a jefe/a de sala

Segundo/a jefe/a de comedor

Segundo/a jefe/a de cocina

Segundo/a jefe/a de recepción

Segundo/a conserje de día

Mayordomo/a de pisos

Encargado/a de trabajos

Jefe/a de sector

Supervisor/a (Catering)

Cajero/a administrativo

Repostero/a

Jefe/a de sector

Jefe/a de compras

Encargado/a de explotación

Técnico/a de mantenimiento

Profesor/a de educación física

Jefe/a de equipo Catering

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Jefe/a de partida

Chófer de 1ª

Encargado/a de 2ª

Programador/a de informática

Secretario/a de dirección

Encargado/a de explotación autopistas

Jefe/a de sección de administración

Fisioterapeuta

Supervisor/a de restauración moderna

Nivel 3

Chófer 2ª

Tenedor/a cuentas corrientes clientes

Mecánico/a

Dependiente/a

Barman/barwoman

Camarero/a

Sommelier

Repostero/a (oficial)

Recepcionista

Cocinero/a

Planchista

Encargado/a de lavandería o lavadero

Facturista comedor

Telefonista de 1ª

Cajero/a de comedor

Cajero/a de mostrador

Conserje de noche

2º/ª Gobernante/a o subgobernante/a

Encargado/a de salas (billares)

Encargado/a de economatos y bodegas

Albañil, pintor/a y carpintero/a

Calefactor/a

Taquillero/a

Masajista

Oficial/a segundo/a contabilidad y administración

Ayudante/a conserje Grupo A

Oficial/a mantenimiento

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Perforista informática

Operador/a informática

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada

Socorrista

Animador/a turístico/a

Comercial

Esteticista

Responsable de turno restauración moderna

Nivel 4

Ayudante/a de conserje Grupos B, C y D

Ayudante/a dependiente/a

Dependiente/a de segunda

Ayudante/a de barman/barwoman

Telefonista de segunda

Bodeguero/a

Ayudante/a cocinero/a

Camarero/a de pisos

Cafetero/a

Ayudante/a de camarero/a

Ayudante/a de planchador/a

Auxiliar de oficina

Ayudante/a de supervisor/a (catering)

Ayudante/a de equipo (catering)

Ayudante/a de recepción

Portero/a de acceso

Portero/a de servicios

Portero/a de coches

Ayudante/a de mantenimiento

Piscinero/a

Mozo/a de equipajes

Ordenanza de salón

Mozo/a de habitaciones

Dependiente/a de autoservicio

Ayudante/a de chófer

Dietista titulado/a sin experiencia

Vigilante de piscina

Ayudante/a de animador

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Auxiliar de servicio y limpieza

Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Monitor/a - cuidador

Preparador/a restauración moderna

Nivel 5

Camarero/a de pisos (zona Maresme)

Marmitones

Costurero/a, lavandero/a, planchador/a

Mozo/a de limpieza

Fregador/a y limpiador/a

Ascensorista

Mozo/a de almacén

Vigilante/a de noche

Persona de lavabos

Personal de platería

Ayudante/a de calefactor

Ayudante/a de economato

Ayudante/a de cafetero

Preparador/a (Catering)

Mozo/a de billar

Pinche mayor de 18 años

Botones mayor de 18 años

Guardarropía

Personal de limpieza

Repartidor/a restauración moderna

Nivel 5 bis

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

Asistente/a de restauración moderna

Nivel 6

Botones de 16 y 17 años

Pinche de 16 y 17 años

Aspirante administrativo/a

Año 2025

A.3. Tabla de salarios

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Nivel	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€

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Término Municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	44.88€
Hoteles 3 estrellas	29,29€
Hoteles 2 estrellas	27,00€

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

A.4 Pluses 2025

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo del presente Convenio se fija en 56,93 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponde se fija en 53,39 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40ª del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,86 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 14,80 euros mensuales, equivalente 177,59 euros anuales.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

A.5 Baremos 2025

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	1.876,56€	1.852,19€	1.669,11€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.777,87€	1.728,31€	1.605,16€
Nivel III			
Dependienta/a	1.718,67€	1.669,11€	1.546,08€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.555,66€	1.545,88€	1.516,39€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.526,08€	1.516,39€	1.481,29€
Nivel V Bis	1.358,40€	1.350,86€	1.333,53€
Nivel VI	1.190,39€	1.185,14€	1.184,10€

A.6 Servicios extraordinarios

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

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

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	114,73€	80,09€
Servicio en festivos	146,92€	93,24€

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

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%.

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Para la provincia se establece un plus de kilometraje de 0,20 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

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

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2025

Nivel	**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€

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	45.13€
Hoteles 3 estrellas	29,52€
Hoteles 2 estrellas	27,16€

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

A.8 Pluses Maresme 2025

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 56,90 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 53,23 euros mensuales.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,81 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 14,80 euros mensuales, equivalente 177,59 euros anuales.

A.9 Baremos Maresme 2025

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	1.886,91€	1.862,48€	1.678,32€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.787,74€	1.737,86€	1.614,08€
Nivel III			
Dependienta/a	1.728,19€	1.678,32€	1.554,68€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.564,24€	1.554,42€	1.524,73€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.534,51€	1.524,73€	1.489,47€
Nivel V Bis	1.365,88€	1.355,18€	1.340,92€
Nivel VI	1.197,00€	1.191,70€	1.190,63€

A.10.- Servicios extraordinarios Maresme 2025

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	114,70€	80,00€
Servicio en festivos	146,89€	93,23€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Año 2026

A.3. Tabla de salarios

Nivel	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€

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Término Municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	46,67€
Hoteles 3 estrellas	30,46€
Hoteles 2 estrellas	28,08€

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

A.4 Pluses 2026

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 59,21 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 55,53 euros mensuales.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Plus de Transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,42 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 15,39 euros mensuales, equivalente 184,69 euros anuales.

A.5 Baremos 2026

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	1.951,62€	1.926,28€	1.735,87€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.848,98€	1.797,45€	1.669,36€
Nivel III			
Dependienta/a	1.787,42€	1.735,87€	1.607,93€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.617,89€	1.607,71€	1.577,05€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.587,12€	1.577,05€	1.540,54€
Nivel V Bis	1.412,73€	1.404,89€	1.386,87€
Nivel VI	1.238,01€	1.232,55€	1.231,47€

A.6 Servicios extraordinarios

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

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

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	119,32€	83,29€
Servicio en festivos	152,80€	96,97€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%.

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

Para la Provincia se establece un plus de kilometraje de 0,21 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

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

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2026

Nivel	**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€

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	46,93€
Hoteles 3 estrellas	30,70€
Hoteles 2 estrellas	28,25€

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

A.8 Pluses Maresme 2026

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 59,17 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 55,36 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,36 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 15,39 euros mensuales, equivalente 184,69 euros anuales.

A.9 Baremos Maresme 2026

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	1.962,39€	1.936,98€	1.745,45€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.859,25€	1.807,38€	1.678,64€
Nivel III			
Dependienta/a	1.797,32€	1.745,45€	1.616,86€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.626,81€	1.616,59€	1.585,72€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.595,89€	1.585,72€	1.549,05€
Nivel V Bis	1.420,52€	1.409,39€	1.394,56€
Nivel VI	1.244,88€	1.239,37€	1.238,26€

A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2026

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Cuantía	Camarero/a o cocinero/a	Friegaplatos
Servicio diario	119,29€	83,20€
Servicio en festivos	152,77€	96,95€

Año 2027

A.3 Tabla de salarios Barcelona

Nivel	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€

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Termino municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	48,54€
Hoteles 3 estrellas	31,68€
Hoteles 2 estrellas	29,20€

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

A.4 Pluses 2027

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 61,58 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 57,75 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,99 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,01 euros mensuales, equivalente 192,08 euros anuales.

A.5 Baremos 2027

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	2.029,68€	2.003,33€	1.805,31€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.922,94€	1.869,34€	1.736,14€
Nivel III			
Dependienta/a	1.858,92€	1.805,31€	1.672,25€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.682,61€	1.672,02€	1.640,13€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.650,60€	1.640,13€	1.602,17€
Nivel V Bis	1.469,24€	1.461,09€	1.442,35€
Nivel VI	1.287,53€	1.281,85€	1.280,73€

A.6 Servicios extraordinarios

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

Las empresas se reservarán la facultad de organizar el servicio de los turnos del personal. Los salarios para el

CVE-DOGC-B-26075020-2026

personal contratado para prestar los servicios extraordinarios están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y a la cotización a la Seguridad Social por servicio prestado, y son los que a continuación se detallan:

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	124,09€	86,63€
Servicio en festivos	158,91€	100,84€

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

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%.

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

Para la Provincia se establece un plus de kilometraje de 0,21 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

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

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2027

Nivel	**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€

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Hoteles 5 y 4 estrellas	48,81€
Hoteles 3 estrellas	31,92€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Hoteles 2 estrellas	29,38€

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

A.8 Pluses Maresme 2027

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 61,54 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 57,57 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,94 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,01 euros mensuales, equivalente 192,08 euros anuales.

A.9 Baremos Maresme 2027

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	2.040,89€	2.014,46€	1.815,27€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.933,62€	1.879,67€	1.745,79€
Nivel III			
Dependienta/a	1.869,21€	1.815,27€	1.681,54€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.691,89€	1.681,26€	1.649,15€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.659,73€	1.649,15€	1.611,01€
Nivel V Bis	1.477,34€	1.465,77€	1.450,34€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Nivel VI	1.294,67€	1.288,95€	1.287,79€

A.10. Servicios extraordinarios Maresme 2027

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	124,06€	86,52€
Servicio en festivos	158,88€	100,83€

Año 2028

A.3 Tabla de salarios Barcelona

Nivel	**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€

Camareros y camareras de pisos Barcelona y mozos de habitación

(ALEH, Área Funcional IV)

Termino municipal

Hoteles 5 y 4 estrellas	49,99€
Hoteles 3 estrellas	32,63€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Hoteles 2 estrellas	30,08€

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

A.4 Pluses 2028

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 63,42 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 59,48 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 15,44 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,49 euros mensuales, equivalente 197,84 euros anuales.

A.5 Baremos 2028

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	2.090,57€	2.063,43€	1.859,46€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.980,63€	1.925,42€	1.788,22€
Nivel III			
Dependienta/a	1.914,68€	1.859,46€	1.722,41€
Nivel IV			
Ayudante dependiente/a	1.733,08€	1.722,18€	1.689,33€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.700,12€	1.689,33€	1.650,23€
Nivel V Bis	1.513,32€	1.504,92€	1.485,62€
Nivel VI	1.326,16€	1.320,31€	1.319,15€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

A.6 Servicios extraordinarios

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

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

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	127,82€	89,22€
Servicio en festivos	163,68€	103,87€

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

El montaje del servicio sufrirá un aumento del 50%.

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

Para la Provincia se establece un plus de kilometraje de 0,22 euros por kilómetro, de ida y vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la empresa pusiese medio de locomoción, quedará anulado el plus de kilometraje.

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

A.7 Tabla de salarios del Maresme 2028

Nivel	**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€

Camareros y camareras de pisos Maresme y mozos de habitación.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

(ALEH, Área Funcional IV).

Hoteles 5 y 4 estrellas	50,27€
Hoteles 3 estrellas	32,88€
Hoteles 2 estrellas	30,26€

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

A.8 Pluses Maresme 2028

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 63,39 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 59,30 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 15,39 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,49 euros mensuales, equivalente 197,84 euros anuales.

A.9 Baremos Maresme 2028

Baremo especial para sueldos de cafeterías

	Categoría especial	**Categoría 1ª**	**Categoría 2ª**
Nivel			
Encargado/a 1ª	2.102,11€	2.074,90€	1.869,73€
Nivel II			
Encargado/a 2ª	1.991,63€	1.936,06€	1.798,16€
Nivel III			
Dependienta/a	1.925,29€	1.869,73€	1.731,98€
Nivel IV			

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Ayudante dependiente/a	1.742,64€	1.731,69€	1.698,63€
Nivel V			
Limpiadores/as	1.709,52€	1.698,63€	1.659,34€
Nivel V Bis	1.521,66€	1.509,74€	1.493,85€
Nivel VI	1.333,51€	1.327,62€	1.326,42€

A.10 Servicios extraordinarios Maresme 2028

Los servicios extraordinarios vienen regulados por el artículo 2.3 del presente Convenio.

Las cuantías son las siguientes:

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	127,78€	89,12€
Servicio en festivos	163,64€	103,86€

B) Tarragona

B.1 Categoría de los establecimientos

Categoría primera (Grupo A)

Hoteles de GL y 5 estrellas

Restaurantes de 5 tenedores

Bares lujo C

Cafeterías lujo C

Salas de fiesta de lujo

Campings de lujo

Casinos de primera

Billares de primera

Salones de recreo de primera

Categoría segunda (Grupo B)

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Bares de primera

Cafeterías de 3 tazas

Salas de fiesta de primera

Campings de primera

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Casinos de segunda

Billares de segunda

Salones de recreo de segunda

Categoría tercera (Grupo C)

Hoteles de 3 estrellas

Restaurantes de 3 tenedores

Bares de segunda

Cafeterías de 2 tazas

Salas de fiesta de segunda

Campings de segunda

Casinos de tercera

Billares de tercera

Salones de recreo de tercera

Establecimientos de comidas rápidas / restauración moderna

Categoría cuarta (Grupo D)

Hoteles de 2 estrellas

Restaurantes de 2 tenedores

Bares de tercera

Cafeterías de 1 taza

Salas de fiesta de tercera

Campings de tercera

Casinos de cuarta

Billares de cuarta

Salones recreo de cuarta

Categoría especial (Grupo E)

Hoteles de 1 estrella

Restaurantes de 1 tenedor

Bares de cuarta

Casas rurales

Albergues

Categoría especial (Grupo F)

Catering

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

Nivel 1

Jefe/a de comedor

Jefe/a de cocina

Jefe/a de sala

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Jefe/a de recepción

Jefe/a de servicios técnicos

Jefe/a administrativo/a

Jefe/a de contratación y reservas

Gobernante/a jefe/a

Jefe/a de compras

Gerente de centro restauración moderna

Nivel 2

2º/ª Jefe/a de comedor

2º/ª Jefe/a de cocina

2º/ª Encargado/a de comedor

2º/ª Jefe/a de recepción

1º/ª. Conserje de día

Jefe de animación

Nivel 3

Jefe/a de sector

Contable general

Interventor/a

Repostero/a

2º/ª Jefe/a de día

Mayordomo/a de pisos

Jefe/a de partida

Fisioterapeuta

Supervisor/a restauración moderna

Nivel 4

Camarero/a

Camarero/a de pisos (área funcional bar/comedor del ALEH)

Subgobernante/a

Sommelier

Oficial/a administrativo/a

1º/ª Encargado/a de office

1º/ª Encargado/a de lencería y lavabo

Dependiente/a de mostrador

Recepcionista

Contable

Cajero/a

Cocinero/a

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada

Comercial

Esteticista

Masajista

Responsable de turno restauración moderna

Nivel 5

Intérprete

Encargado/a de economato

Encargado/a de bodega

Tenedor/a de cuentas clientes

Mecánico/a

Chófer de 2ª

Albañiles

Carpinteros/as

Electricistas

Fontaneros/as

Socorrista

Animador/a turístico/a

Nivel 6

Bodeguero/a

Telefonista

Conserje de noche

Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años

Vigilante de piscina

Ayudante/a de animador/a

Encargado/a de pisos

Preparador/a restauración moderna

Nivel 7

Ayudante/a de recepción

Auxiliar administrativo/a menor de 21 años

Ayudante/a de bodega

Ayudante/a de economato

Cafetero

Auxiliar de servicio y limpieza

Monitor/a - cuidador

Mozo/a de habitaciones

Vigilante de noche

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Cajero/a de comedor

Mozo/a de limpieza y valet

Cobrador/a

Ordenanza de salón

Portero/a de acceso

Portero/a de coches

Mozo/a de equipajes

Pinche mayor de 18 años

Costurero/a

Zurcidor/a

Planchador/a

Lavandero/a

Limpiadores/as

Calefactores

Piscinero/a

Jardinero/a

Peones

Ayudante/a de conserje

Ayudante/a de cocina

Ayudante/a de repostería

Ayudante/a de cafetero

Marmitón

Fregador/a

Ayudante/a de comedor

Camarero/a de pisos

Ascensorista

Guarda exterior

Portero/a de servicio

Dietista titulado/a sin experiencia

Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos

Asistente/a restauración moderna

Repartidor/a restauración moderna

Nivel 7 bis

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

Nivel 8

Aspirante administrativo/a

Botones de 16 a 18 años

CVE-DOGC-B-26075020-2026

B.3 Acuerdos

B3.1) Personal de Nivel 4 a efectos económicos

Las promociones de trabajadores adscritos al nivel VII de Tarragona como ayudantes, para prestar servicios como cocinero, camarero o recepcionista, del nivel IV, previo acuerdo de novación contractual, permanecerán durante cuatro años en el nivel salarial VI, pasando automáticamente al nivel IV al transcurrir el citado periodo de cuatro años.

B3.2) Bolsa de horas para la provincia de Tarragona

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

Es por ello por lo que las empresas afectadas por la estacionalidad de su actividad (empresas de temporada), ubicadas en zonas de una tradicional afluencia turística, podrán establecer, modificando el calendario laboral y comunicándolo con una antelación mínima de 14 días a los RLT. o al trabajador/a si no hubiera RLT, una bolsa de sesenta horas anuales, cuya utilización cumplirá los límites y garantías establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y no variará en cómputo anual la jornada máxima vigente.

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

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

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

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

B) Tarragona

B.4 Tabla de salarios 2025

Niveles	**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€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

B.5 Pluses 2025

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 56,93 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 28,02 euros.

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

Alojamiento

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

trabajadores/as a los que corresponda se fija en 13,36 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 13,78 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 14,80 euros mensuales, equivalentes a 177,59 euros anuales.

B.6 Servicios extraordinarios 2025

Cocinero/a	123,43€
Ayudante de cocinero/a	74,62€
Camarero/a	91,82€
Ayudante camarero/a	68,09€
Cobrador/a (día de trabajo	48,91€

B) Tarragona

B.4. Tabla de salarios 2026

Niveles	**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€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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€
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 Pluses 2026

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 59,21 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 29,14 euros.

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

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 13,90 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,33 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 15,39 euros mensuales, equivalentes a 184,69 euros anuales.

B.6 Servicios extraordinarios 2026

Cocinero/a	128,36€
Ayudante de cocinero/a	77,60€
Camarero/a	95,49€
Ayudante camarero/a	70,81€
Cobrador/a (día de trabajo	50,87€

B) Tarragona

B.4. Tabla de salarios 2027

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Niveles	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€
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 Pluses 2027

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 61,58 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 30,31 euros.

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

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 14,45 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,90 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,01 euros mensuales, equivalentes a 192,08 euros anuales.

B.6 Servicios extraordinarios 2027

Cocinero/a	133,50€
Ayudante de cocinero/a	80,71€
Camarero/a	99,31€
Ayudante camarero/a	73,64€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Cobrador/a (día de trabajo	52,90€

B) Tarragona

B.4 Tabla de salarios 2028

Niveles	**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 Pluses 2028

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 63,42 euros mensuales.

Plus diferencia manutención se fija en 31,22 euros.

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

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 14,89 euros mensuales.

Plus de transporte

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

a los que corresponda, se fija en 15,35 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,49 euros mensuales, equivalentes a 197,84 euros anuales.

B.6 Servicios extraordinarios 2028

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Cocinero/a	137,50€
Ayudante de cocinero/a	83,13€
Camarero/a	102,29€
Ayudante camarero/a	75,85€
Cobrador/a (día de trabajo	54,49€

C) Girona

C.1 Categoría de los establecimientos

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

Categoría Ai

Hoteles de GL y 5 estrellas

Hoteles de lujo

Restaurantes de 5 tenedores

Cafés-Bares especiales A

Salas de fiesta y discotecas de lujo

Categoría A

Hoteles de 4 superior y 4 estrellas

Hoteles residencia de 4 estrellas

Hoteles apartamento de 4 estrellas

Residencias apartamentos de 4 estrellas

Restaurantes de 4 tenedores

Cafés-Bares especiales B

Bares americanos

Salas de fiesta y discotecas de 1ª

Moteles de 4 estrellas

Salones de te

Casinos de 1ª

Campings de lujo y de 1ª

Categoría B

Campings de 2ª

Categoría C

Campings de 3ª

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

CVE-DOGC-B-26075020-2026

	Categorías del ALEH	**Categorías de Girona**
Nivel 1		
1	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción
		Jefe/a de casinos
	Jefe/a de administración	Contable general
	Jefe/a comercial	Jefe/a de contratación y reservas
	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina
	Jefe/a de restaurante o sala	Jefe/a de comedor
		Jefe/a de sala
		Gerente de centro restauración moderna
Nivel 2		
2	2º Jefe/a de recepción	2º Jefe/a de recepción
		2º Jefe/a de casinos
	Primer/a conserje	Primer/a conserje día
	Segundo/a jefe/a de cocina	Segundo/a jefe/a de cocina
		Jefe/a de fondas
	Jefe/a de "catering"	
	Jefe/a de operaciones de "catering"	
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	Segundo/a jefe/a de comedor
		Segundo/a jefe/a de sala
	Gerente de centro	
	Encargado/a general	Encargado/a general o gobernanta
		Supervisor/a de restauración moderna

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Nivel 3		
3	Recepcionista	Recepcionista
	Administrativo/a	Contable general restaurante
		Contable salas fiesta y bares americanos
		Contable o interventor
		Tenedor cuentas clientes
	Comercial	Comercial
	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	
	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida
	Jefe/a de restaurante o sala	1er. Encargado/a mostrador (Jefe/a de barra)
	Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala	2º Encargado/a mostrador (2º Jefe/a de barra)
	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector
	Encargado/a de sección	2º/ª Gobernante/a
	Jefe/a de servicios de "catering"	
	Responsable de servicio	
	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Fisioterapeuta
		Responsable de turno restauración moderna
Nivel 4		
4	Primer/a conserje	Segundo/a Conserje
	Conserje/a	Oficial/a 1ª casinos
	Administrativo/a	Cajero/a
	Ayudante Administrativo/a	Auxiliar oficina más de 18 años
		Facturista salas fiestas

CVE-DOGC-B-26075020-2026

		Facturista comedor
		Cajero/a comedor restaurante
	Telefonista	Telefonista
	Cocinero/a	Cocinero/a
	Repostero/a	Repostero/a
	Encargado/a de economato	Encargado/a de economato
	Jefe/a de sala de "catering"	
	Camarero/a	Dependiente/a 1ª
		Camarero/a
		Cajero/a camarero/a
		Cafetero/a
	Barman/Barwoman	Barman/Barwoman
	Somelier	Somelier
	Supervisor/a de "catering"	
	Supervisor/a de colectividades	
	Encargado/a de sección	Mayordomo pisos
		Encargado/a lavandería
		Encargado/a lencería
	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a trabajos
	Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones y edificios	
	Encargado/a de sección	Encargado sala billares
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico calefactor
	Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de "catering"; o de flota; o de instalaciones de edificios)	
	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Taquillero/a
	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	Dietista, un año de experiencia
	Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al	Animador/a turístico

CVE-DOGC-B-26075020-2026

	cliente)	
		Socorrista
		Esteticista - Masajista
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Paletas, Carpinteros, Electricistas y Lampistas
		Preparador/a restauración moderna
Nivel 5		
5	Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante conserje más 18 años
	Auxiliar de recepción y conserjería	
		Vigilante noche
		Ordenanza salón
		Portero/a accesos
		Portero/a coches
		Portero/a servicios
		Mozo equipajes
		Ascensorista
	Encargado/a de economato	Bodeguero/a
	Ayudante de cocina	Ayudante cocinero/a
		Ayudante despensa
	Ayudante de camarero/a	Ayudante camarero/a
		Ayudante cafetería
	Preparador/a montador/a de "catering"	
	Conductor/a de equipo de "catering	
	Ayudante de equipo de "catering"	
	Preparador/a de restauración moderna	
	Auxiliar de pisos y limpieza	Mozo habitaciones

CVE-DOGC-B-26075020-2026

	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Chofer
		Pintores
		Jardinero/a o Mantenimiento piscinas
	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Ayudante paleta
		Ayudante lampista, carpintero, electricista
		Ayudante calefactor más de 18 años
		Ayudante billares más de 18 años
	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	
	Especialista de Servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos -discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	Ayudante animador/a
		Controlador/a de accesos discoteca, salas de fiesta y espectáculos
	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Vigilante de piscinas
		Asistente/a restauración moderna
Nivel 6		
6	Auxiliar de cocina	Marmitones - "Pinches"
		Auxiliares de cocina
	Auxiliar de preparación/montaje de "catering"	
	Auxiliar de restauración moderna	Auxiliar de buffet o "Buffetista"
	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	Monitor - cuidador colectividades
	Auxiliar de colectividades	ASL
Nivel 7		
7	Auxiliar de recepción y conserjería	Botones más de 18

CVE-DOGC-B-26075020-2026

		años
	Ayudante de economato	Ayudante de economato
	Auxiliar de cocina	Lavaplatos
		Marmitones "Pinches" más de 18 años
	Camarero/a de pisos	Camarero/a de pisos
		Costureros/as
		Zurcidores/as
		Planchadores/as – Lavandero/a
	Auxiliar de pisos y limpieza	Limpiador/a - Fregador/a
		Repartidor/a restauración moderna
Nivel 7 Bis		(Anterior IV Bis)
Nivel 8 (menores de 18 años)		
8		Botones hasta 18 años
		Marmitones "Pinches" hasta 18 años

A) Girona

C.2.2 Tabla de salarios 2025

Niveles	**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€

CVE-DOGC-B-26075020-2026

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€
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 años)	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€	1.184,00€

C.3 Pluses 2025

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 47,92 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 22,54 euros mensuales.

Plus de transporte

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

a los que corresponda, se fija en 13,82 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 14,80 euros mensuales, equivalentes a 177,59 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2025

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	96,23€	80,16€
Servicio en festivos	109,64€	93,39€

C.5 Régimen transitorio

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

C) Girona

C.2.2 Tabla de salarios 2026

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Niveles	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€
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 años)	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€	1.221,00€

C.3 Pluses 2026

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 49,84 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 23,44 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,37 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 15,39 euros mensuales, equivalentes a 184,69 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2026

Cuantía	Camarero/a o cocinero/a	Friegaplatos
Servicio diario	100,08€	83,37
Servicio en festivos	114,02€	97,13€

C.5 Régimen transitorio

Los trabajadores incorporados a la empresa hasta de la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de Contable general de restaurante, 1r. Encargado/a de mostrador (jefe/a de barra), cajero/a de

CVE-DOGC-B-26075020-2026

comedor restaurante, repostero/a y barman/barwoman de los establecimientos incluidos en las categorías Ai y A, se les garantizará el salario de Convenio que tenían a 31 del diciembre del 2007 más los incrementos salariales pactados para los distintos años del Convenio.

C) Girona

C.2.2 Tabla de salarios 2027

Niveles	**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 años)	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€	1.186,03€

C.3 Pluses 2027

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente Convenio se fija en 51,83 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 24,38 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 14,95 euros mensuales.

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,01 euros mensuales, equivalentes a 192,08 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2027

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Servicio diario	104,08€	86,70€
Servicio en festivos	118,58€	101,01€

C.5 Régimen transitorio

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

C) Girona

C.2.2 Tabla de salarios 2028

Niveles	**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 años)	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€	1.221,62€

C.3 Pluses 2028

Manutención

El complemento salarial en especie por manutención, regulado por el artículo 38 del presente convenio se fija en 53,39 euros mensuales.

Alojamiento

El complemento salarial del alojamiento, regulado por el artículo 39 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda se fija en 25,11 euros mensuales.

Plus de transporte

El plus de transporte, regulado por el artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores/as a los que corresponda, se fija en 15,40 euros mensuales.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Ropa de trabajo

La compensación regulada por el artículo 41 del presente Convenio se fija en 16,49 euros mensuales, equivalentes a 197,84 euros anuales.

C.4 Servicios extraordinarios 2028

Cuantía	**Camarero/a o cocinero/a**	**Friegaplatos**
Servicio diario	107,21€	89,31€
Servicio en festivos	122,14€	104,04€

C.5 Régimen transitorio

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

Anexo III

Modalidades de alojamientos turísticos, regulados por la Ley 13/2002, de 21 de junio, de Turismo de Catalunya y el Decreto 75/2020, de 4 de agosto, de turismo de Catalunya).

1.- Apreciaciones legales sobre la terminología de los diferentes establecimientos afectados por el ámbito funcional de este Convenio colectivo:

Hoteles residencia: Modalidad inexistente.

Apartamentos hoteles de lujo: La modalidad que prevé la normativa turística es "hotel apartamento" y la categoría "lujo" no existe, "gran lujo" sí existe.

Residencias apartamentos: Modalidad inexistente.

Moteles: Modalidad inexistente.

Apartamentos extra hoteleros: Modalidad inexistente.

Hostales residencia: Modalidad inexistente. La modalidad que prevé la normativa es "hostal o pensión".

Hostales de 1, 2 y 3 estrellas: Los establecimientos del grupo de hostales o pensiones se clasifican en una categoría única, identificada por una P o una HS, si bien cabe mencionar que los hostales o pensiones de una estrella autorizados con anterioridad al Decreto 183/2010, de 23 de noviembre, de establecimientos de alojamiento turístico, pueden utilizar esta clasificación.

Pensiones de 1, 2 y 3 estrellas: Los establecimientos del grupo de hostales o pensiones se clasifican en una categoría única, identificada por una P o una HS, si bien cabe mencionar que los hostales o pensiones de una estrella autorizados con anterioridad al Decreto 183/2010, de 23 de noviembre, de establecimientos de alojamiento turístico, pueden utilizar esta clasificación.

Ciudades de vacaciones: Modalidad inexistente.

Mesones y casas de huéspedes: Modalidad inexistente.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Casas rurales: Sólo los "Establecimientos de turismo rural" pueden utilizar la denominación "casa rural", de acuerdo con el artículo 213-43 del Decreto 75/2020, de 4 de agosto.

2.- Terminología legal de los diferentes establecimientos afectados por al ámbito funcional del Convenio colectivo:

A) Establecimientos hoteleros:

Definición: Los establecimientos hoteleros prestan el servicio de alojamiento temporal a los usuarios turísticos en unidades de alojamiento, como establecimiento único o como unidad empresarial de explotación, con los servicios

A) Establecimientos hoteleros:

Definición: Los establecimientos hoteleros prestan el servicio de alojamiento temporal a los usuarios turísticos en unidades de alojamiento, como establecimiento único o como unidad empresarial de explotación, con los servicios turísticos correspondientes.

Clasificación:

- 1 Los establecimientos hoteleros, según sus características básicas, se clasifican en dos grupos:

a) Grupo de hoteles.

b) Grupo de hostales o pensiones.

- 2 Los establecimientos del grupo de hoteles se clasifican en las siguientes modalidades:

a) Hoteles.

b) Hoteles apartamento.

Identificación:

- 1 Los establecimientos del grupo de hoteles se identifican con las letras H (hotel) y HA (hoteles apartamento).

- 2 Los hoteles y hoteles apartamento se clasifican en siete categorías identificadas por estrellas: una estrella o básico, dos estrellas, tres estrellas, cuatro estrellas, cuatro estrellas superiores, cinco estrellas y gran lujo (GL).

- 3 Los establecimientos del grupo de hostales o pensiones se clasifican en una categoría única identificada por una P o una HS.

B) Establecimientos de apartamentos turísticos:

Definición:

Los establecimientos de apartamentos turísticos son edificios o conjuntos continuos constituidos en su totalidad por apartamentos o estudios como establecimiento único o como unidad empresarial de explotación, con los servicios turísticos correspondientes.

Se impulsa el proceso de categorización de los establecimientos de apartamentos turísticos, como una opción voluntaria, que permite identificar y clasificar sus alojamientos en función de las prestaciones y servicios que ofrecen.

Categorías:

A los establecimientos de apartamentos turísticos que se adhieran al modelo, se les adjudicará una categoría que va de una a cinco llaves dependiendo de las características, prestaciones y servicios del establecimiento.

C) Campings

Definición:

Los campings son establecimientos que prestan servicio de alojamiento temporal en espacios de uso público debidamente delimitados, destinados a la convivencia agrupada de personas al aire libre, mediante tiendas de campaña, caravanas, autocaravanas y otros albergues móviles o mediante bungalows, según las modalidades que sean establecidas por reglamento.

CVE-DOGC-B-26075020-2026

Categorías:

Los campings se clasifican, de acuerdo con sus edificaciones, instalaciones y servicios, en cuatro categorías identificadas por estrellas: dos estrellas, tres estrellas, cuatro estrellas y cinco estrellas.

D) Establecimientos de turismo rural

1 Definición: Los establecimientos de turismo rural son establecimientos que prestan servicio de alojamiento temporal en viviendas rurales, en régimen de habitaciones o de cesión de la vivienda entera, según las modalidades y los requisitos definidos por reglamento.

2 Clasificación: en los dos grupos siguientes:

a) Casas de payés.

Definición: Las casas de payés o establecimientos de agroturismo son aquellos en los que la persona titular, payés o campesina profesional, obtiene rentas de actividades agrarias, ganaderas o forestales, de acuerdo con los criterios normativos del Departamento competente en materia de agricultura, ganadería y explotaciones forestales, y donde las personas usuarias pueden conocer las tareas y actividades propias de la explotación agraria a la que están vinculadas.

Modalidades de casas de payés

- Masía. Es aquella vivienda unifamiliar fuera de núcleo de población, situada en el seno de una explotación agrícola, ganadera o forestal, que el labrador o la campesina comparte con las personas usuarias y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, al menos, de desayuno.

- Masovería. Es aquella vivienda unifamiliar fuera de núcleo de población y ubicada en la misma explotación. Se presta el servicio de alojamiento en régimen de casa entera.

- Casa de pueblo compartida. Es aquella vivienda unifamiliar dentro de núcleo de población que el campesino o la campesina comparte con las personas usuarias turísticas y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, al menos, de desayuno.

- Casa de pueblo independiente. Es aquella vivienda unifamiliar, en núcleo de población, donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de casa entera.

b) Alojamientos rurales

Definición:

Los alojamientos rurales son aquellos establecimientos en los que la persona titular no está obligada a obtener rentas de actividades agrarias, ganaderas o forestales, pero debe residir, efectivamente, en la misma comarca, en sus municipios colindantes, o bien en la vivienda, dependiendo de la modalidad.

Modalidades de alojamientos rurales

- Masía. Es aquella vivienda unifamiliar fuera de núcleo de población que comparte la persona titular con las personas usuarias turísticas y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, como mínimo, de desayuno.

- Masovería. Es aquella vivienda unifamiliar, fuera de núcleo de población, que se alquila en régimen de casa entera.

- Casa de pueblo compartida. Es aquella vivienda unifamiliar, dentro de núcleo de población, que comparte la persona titular con las personas usuarias turísticas y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, al menos, de desayuno.

- Casa de pueblo independiente. Es aquella vivienda unifamiliar, en núcleo de población, donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de casa entera.

A los establecimientos de turismo rural que se adhieran al modelo, se les adjudicará una categoría que va de una a cinco espigas dependiendo de las características, prestaciones y servicios del establecimiento.

b) Alojamientos rurales

Definición:

Los alojamientos rurales son aquellos establecimientos en los que la persona titular no está obligada a obtener rentas de actividades agrarias, ganaderas o forestales, pero debe residir, efectivamente, en la misma comarca,

CVE-DOGC-B-26075020-2026

en sus municipios colindantes, o bien en la vivienda, dependiendo de la modalidad.

Modalidades de alojamientos rurales

- Masía. Es aquella vivienda unifamiliar fuera de núcleo de población que comparte la persona titular con las personas usuarias turísticas y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, como mínimo, de desayuno.

- Masovería. Es aquella vivienda unifamiliar, fuera de núcleo de población, que se alquila en régimen de casa entera.

- Casa de pueblo compartida. Es aquella vivienda unifamiliar, dentro de núcleo de población, que comparte la persona titular con las personas usuarias turísticas y donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de habitaciones y, al menos, de desayuno.

-Casa de pueblo independiente. Es aquella vivienda unifamiliar, en núcleo de población, donde se presta el servicio de alojamiento en régimen de casa entera.

A los establecimientos de turismo rural que se adhieran al modelo, se les adjudicará una categoría que va de una a cinco espigas dependiendo de las características, prestaciones y servicios del establecimiento.

E) Vivienda de uso turístico

Definición: Tiene la consideración de vivienda de uso turístico la vivienda que es cedida por su propietario, directa o indirectamente, a terceros, a cambio de contraprestación económica para una estancia de temporada y en condiciones de disponibilidad inmediata.

A los establecimientos de viviendas de uso turístico que se adhieran al modelo, se les adjudicará una categoría que va de una a cinco llaves dependiendo de las características, prestaciones y servicios del establecimiento.

F) Alojamientos singulares

Son aquellos alojamientos turísticos que, posibilitando un hospedaje temporal a cambio de una prestación económica, y con las características mínimas exigidas reglamentariamente, no encajan en ninguna de las modalidades de alojamiento turístico reguladas ni en las excluidas expresamente.

Los alojamientos singulares se han de ubicar fuera de vehículos, aeronaves o embarcaciones, así como de edificios convencionales, construcciones prefabricadas, elementos modulares o similares que hayan de cumplir los requisitos del Código técnico de la edificación.

G) Hogar compartido

Tiene la consideración de hogar compartido el alojamiento turístico que es la vivienda principal y residencia efectiva de la persona titular y que se comparte como servicio de alojamiento con terceras personas a cambio de una contraprestación económica con carácter temporal. La persona titular tiene que residir en el hogar durante el hospedaje.

(26.075.020)

CVE-DOGC-B-26170020-2026

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/2018/2026, de 18 de junio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio núm. 79000275011992)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (código de convenio nº 79000275011992), suscrita en fecha 12 de mayo de 2026, que da respuesta a varias consultas, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

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

Barcelona, 18 de junio de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Industria de la Hosteleria y Turismo de Cataluña celebrada el día 12 de mayo de 2026

Asistentes:

Representación de FeSMC-UGT de Catalunya

Titulares: Sr. Igor Abascal, Sr. Fernando Heras y Sra. Ester Sanahuja

Asesores: Sr. Moisés Berruezo

CVE-DOGC-B-26170020-2026

Representación de Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Titulares: Sra. Nieves Marcos y Sr. Francisco Palacín

Asesores: Sr. Paco Galván, Sra. Joana Miguel y Sr. Esteban Sanabria

Representación de la ConfeCat

Titulares: Sr. Joan Carles Casas, Sr. Jaume Francesch, Sr. Santiago García-Nieto, Sr. Ignasi Maeso y Sr. Pere Ramon

Asesores: Sr. José Luis Salido y Sra. Cristina Salido

Secretario de actas: Sr. Manel Casals

En la ciudad de Barcelona, a las 16:00 horas del día 12 de mayo de 2026, se reúnen en la sede de la Confederació Empresarial d'Hostaleria i Restauració de Catalunya, situada en Via Laietana, 47, las representaciones detalladas anteriormente con la finalidad de tractar los puntos que componen el siguiente:

Orden del día

Punto 1º. Consultas dirigidas a la Comisión Paritaria

El Secretario informa a los asistentes que se procederá a dar respuesta a las consultas dirigidas a la Comisión Paritaria por orden de fecha de registro. Estas son:

06/24 Mazars

La Comisión Paritaria indica que el artículo 39 regula el complemento de alojamiento y remite al correspondiente anexo.

07/24 Destino Sitges apartaments

La cuestión que plantean excede las competencias de la Comisión Paritaria.

08/24 Gestió empresa

La consulta planteada excede las facultades de la Comisión Paritaria la cual no tiene la facultad de asesorar jurídicamente.

10/24 Ilex Derecho y economía

En respuesta al supuesto que un trabajador no trabaje el festivo no recuperable porque le coincide con su descanso semanal, la empresa debía conceder ese día de descanso en otra fecha y abonar un 40% de salario hasta el 31.12.2025, pero no a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio.

11/24 UGT-FESMC Baix Llobregat

La Comisión Paritaria no llega a un acuerdo.

Valoración de la representación sindical: considera que son días consecutivos laborables.

Valoración de la representación empresarial: Considera que son días consecutivos naturales.

CVE-DOGC-B-26170020-2026

12/24 Mar Muntada, Asesora laboral FESMC-UGT Comarques Gironines

De la literalidad de la disposición adicional primera se desprende que el acceso a la jubilación parcial es un derecho de la persona trabajadora.

13/24 Solidaridad y unidad de los trabajadores

Siendo Santagloria una cafetería según refiere, éstas están reguladas en el artículo 2, ámbito funcional, del Convenio Colectivo Interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Catalunya.

14/24 Ges Start. Asesoría

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

15/24 Grupo Asegi

Hasta el 31.12.2024 sí se tenía derecho, a partir del nuevo convenio, a 01.01.25 se requiere una antigüedad de 180 días en la empresa.

16/24 Asesoría Rayo del Vallés

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

17/24 Frutidimare Investment

El cálculo del salario hora ordinario a efectos de nocturnidad es el siguiente: el salario anual dividido entre la jornada anual da como resultado la hora ordinaria que, a ésta, se le aplica el 25%.

18/24 Jurisa

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

19/24 Somm Consultors

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

20/24 Outsourcing BDO

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

01/25 Jurisa – Tarragona

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

CVE-DOGC-B-26170020-2026

02/25 Plaça Vuit-Sos SL

La Comisión Paritaria indica que a partir de las 22h se debe pagar nocturnidad por no ser el puesto de trabajo nocturno por su propia naturaleza.

03/25 Secció sindical de UGT en EMPORHOTEL

La Comisión Paritaria manifiesta que para el permiso por intervención quirúrgica que requiere reposo domiciliario, no es necesario acreditar las horas de reposo.

04/25 Guiver Assessors

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

05/25 Bodegas Chumy SL

La Comisión Paritaria concluye que nunca podrá coincidir el festivo con una licencia porque, estas siempre se hacen en días laborables.

06/25 Essendi. AccorInvest Spain, S.A

La consulta planteada excede de las competencias de la Comisión Paritaria.

07/25 Tot Net

La Comisión Paritaria informa que, según la redacción del convenio vigente en el momento de la consulta, correspondía abonar el 40%. No así a partir de la entrada en vigor del nuevo texto.

08/25 Rosich Asesores - Seneor Abogados y Economistas

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

09/25 Gabinet AT, S.L

La Comisión Paritaria discrepa.

Valoración de la representación sindical: Considera que sí corresponde aplicar el complemento de IT.

Valoración de la representación empresarial: Considera que no corresponde aplicar el complemento de IT.

01/26 Asindem

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

02/26 Sellarès assessors. Restaurante Nueve reinas

La Comisión Paritaria no llega a acuerdo.

Valoración de la representación sindical: si se puede reclamar un día de vacaciones adicional del año 2025 siguiendo lo estipulado en el artículo 5, ámbito temporal.

Valoración de la representación empresarial: no se puede reclamar un día de vacaciones adicional del año 2025

CVE-DOGC-B-26170020-2026

al ser periodo caducado con respecto a las mismas. El día añadido en la negociación del nuevo convenio será a partir del año 2026.

03/26 Elite Solutions 2020 SL

De conformidad a la normativa vigente, la Comisión Paritaria concluye que la consulta debe dirigirse a los sindicatos más representativos del sector (UGT y CCOO).

04/26 Asesoria Penya

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

05/26 Lafirma Laboral

La Comisión Paritaria no puede atender consultas si no se identifica el nombre de la empresa o el de la persona trabajadora que realiza la consulta.

06/26 Set Consultoria Econòmica SL

La literalidad del precepto dice 19 días para todos los trabajadores indiferente de su contrato. En relación a los días consecutivos, la Comisión Paritaria discrepa:

Valoración de la representación sindical: los días son consecutivos laborables.

Valoración de la representación empresarial: los considera consecutivos naturales.

07/26 CCOO Trabajadores Hotel Jaime I

La Comisión concluye que el trabajador tendrá derecho a las comidas que coincidan con su jornada.

08/26 Gremi d'Hotels de Barcelona

La Comisión Paritaria informa que el planteamiento no es válido tal y como especifica el tercer párrafo del artículo 52.

Punto 2º. Corrección texto en la versión catalana del artículo 6 del anexo I régimen disciplinario.

Advertidos de la discrepancia en el texto entre la versión catalana y castellana del artículo 6 del anexo I régimen disciplinario, se procede a su corrección:

Así donde dice:

"Faltes molt lleus

Seran faltes molt lleus:"

Debería decir:

"Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:"

CVE-DOGC-B-26170020-2026

Se encomienda al señor Manel Casals, secretario de actas, o a la persona que este delegue, para que comparezca ante el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, al amparo de lo que establece el artículo 90 del TRET, en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y otras normas de general aplicación, proceda a solicitar el registro, depósito y publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de los textos convenidos y firmados, a los efectos oportunos.

Sin más asuntos a tratar se levanta la sesión a las 17.30 horas, entregando la presente Acta que es firmada por un representante de cada parte y por el secretario de actas.

(26.170.020)