

Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de les comarques de Lleida. Resum

VIGOR DE L'01-07-2023 AL 30-06-2026

Codi Conveni Núm. 25100025012013
(BOPL, 05-07-2024)

RESUM

- 1. Entrada en vigor i durada
 - 1.1. Àmbit funcional
 - 1.2. Àmbit temporal
 - 1.3. Prelació de normes i dret supletori
- 2. Condicions econòmiques
 - 2.1. Retribució
 - 2.2. Taules salarials de l'1 de juliol de 2024 i el 30 de juny del 2025, amb efectes de l'1/1/2024
 - 2.3. Taules salarials de l'1 de juliol de 2023 i el 30 de juny del 2024, amb efectes de l'1/1/2023
 - 2.4. Hores extraordinàries
 - 2.5. Antiguitat consolidada
 - 2.6. Premi de vinculació
 - 2.7. Roba de treball
 - 2.8. Nocturnitat
 - 2.9. Gratificacions extraordinàries
- 3. Revisió salarial del conveni col·lectiu
 - 3.1. Revisió salarial 2025 (BOPL, 26-08-2025)
- 4. Jornada laboral, festes i vacances
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Descans setmanal
 - 4.3. Vacances
 - 4.4. Calendari laboral
 - 4.5. Festes no recuperables
 - 4.6. Jubilació parcial i contracte de relleu
- 5. Permisos i excedències
 - 5.1. Excedència voluntària
 - 5.2. Excedència forçosa
 - 5.3. Reserva de lloc de treball per tenir cura de fills i familiars
 - 5.4. Llicències
- 6. Sortides, dietes, viatges i crebant de moneda
 - 6.1. Manutenció
 - 6.2. Allotjament
 - 6.3. Plus de transport
- 7. Tipus de contractes de treball i durada
 - 7.1. Contractes formatius
 - 7.2. Contractació de primer treball en el sector
 - 7.3. Contractes de fixos discontinus
 - 7.4. Contractes a temps parcial
 - 7.5. Contractes de durada determinada
 - 7.6. Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors amb discapacitat
 - 7.7. Final del contracte
- 8. Períodes de prova
- 9. Règim disciplinari
 - 9.1. Faltes
 - 9.2. Sancions
 - 9.3. Prescripció
- 10. Preavis d'extinció del contracte per voluntat del treballador
- 11. I.T. Condicions especials
 - 11.1. Malaltia i accident
 - 11.2. Assegurança d'accidents

1. Entrada en vigor i durada

1.1. Àmbit funcional

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

- a. Hostaleria
- b. Allotjament turístic, inclòs el rural, els albergs i els habitatges d'ús turístic, regulat per la normativa turística de Catalunya, així com les cases de colònies que tinguin contractat el servei d'hostaleria.
- c. Restauració
- d. Càtering
- e. Sales de festes, discoteques, sales de ball, tablaos flamencos i anàlegs en les categories corresponents al sector d'hostaleria
- f. Salons recreatius
- g. Billars
- h. Comerç i establiments amb degustació
- i. Càmpings

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

- a. Són d'hostaleria les empreses i establiments dedicats de manera professional i habitual, mitjançant preu, a proporcionar allotjament a les persones, amb o sense serveis complementaris.
- b. Són d'allotjament turístic els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent.
- c. Són de restauració les empreses i establiments, sigui quina sigui la seva denominació, que serveixin al públic, mitjançant preu, menjars i/o begudes, per ésser consumides en el mateix local i terrassa.
- d. Són de càtering tant les empreses que, mitjançant un contracte de subministrament proveeixin aliments a punt de consumir, com aquelles que es dediquin a la prestació de serveis extraordinaris.
- e. Es consideren establiments i comerç amb degustació, les activitats pròpiament de restauració descrites al punt c), que es realitzen en aquests locals. Les empreses on coexisteixen diferents activitats empresarials (empreses mixtes) sotmeses a diferents convenis on una d'elles sigui la de restauració, han d'aplicar en aquest àmbit el conveni d'hostaleria. En aquests supòsits, -quan existeixin diverses activitats principals i autònomes, regeix el principi d'especificitat, que exclou la idea d'unitat de conveni dins l'empresa- és indiferent que el percentatge d'aquesta activitat sigui inferior o superior a la resta d'activitats realitzades, el que compta és la cohabitació de diverses activitats principals i autònomes i la possibilitat que els treballadors afectats per cada una d'elles estiguin enquadrats en el conveni de la seva activitat real. És per això que, quan l'establiment disposi de les condicions tècniques per exercir l'activitat de restauració o ofereixi productes per ser consumits al mateix local, els treballadors que realitzin aquestes feines s'han d'incloure en aquest conveni. A efectes de la taula de categories d'establiments d'aquest conveni els establiments comercials de degustació es classificaran en la Categoria C.
- f. Les empreses dedicades a la restauració moderna, les activitats de les quals es centren en el menjar ràpid.
- g. Les empreses de repartiment de menjar i beguda fora de l'establiment directament o a través de tercers. A tals efectes es reconeix l'activitat professional de repartidor (rider), que queda inclosa a efectes retributius en el grup V.
- h. Les empreses l'activitat de les quals es realitza en cuines industrials que, bé de manera independent, bé integrades en una altra mena d'establiments, duguin a terme l'activitat d'elaboració de plats preparats sense disposar de taules ni de barra per al seu consum, ni zona de lliurament per a clients i la recollida dels quals s'efectua per persones diferents a aquest clients.

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

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

3. El present Conveni col·lectiu també afecta les empreses i establiments de casinos, pizzeries a domicili, paradors i cases rurals als quals no els fos d'aplicació un altre Conveni col·lectiu.

1.2. Àmbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de juliol de 2023, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Durada

La durada serà de tres anys: des del dia 1 de juliol de 2023 fins al dia 30 de juny del 2026, excepte pel que es refereix a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió

A partir del 30 de juny de 2026 el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia expressa per part de qualsevol de les parts signants del conveni amb dos mesos d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una

vegada denunciat el present conveni, seguirà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni.

1.3. Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Igualment, serà d'aplicació l'Acord Laboral d'Àmbit Estatal per al Sector d'Hostaleria,(en endavant ALEH), vigent en relació amb les matèries de període de prova, contractació, classificació professional, mobilitat, polivalència funcional, promoció professional, subrogació per canvi de titularitat i règim disciplinari laboral.

Amb caràcter supletori i en allò que no està previst en les disposicions contemplades a l'apartat anterior, s'aplicarà el Text de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (en endavant ET), així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

2. Condicions econòmiques

2.1. Retribució

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

Les retribucions es faran efectives mensualment mitjançant el preceptiu model oficial de rebut de salaris, i no serà preceptiva la firma del treballador/a en els casos en què s'efectuï el pagament mitjançant transferència bancària.

Es pacten els següents increments salarials; 1er any El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2023 i el 30 de juny del 2024 serà del 4,00% amb efectes del 1/1/2023 i de conformitat amb el quadre 2023 de l'annex I.

2n any

El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2024 i el 30 de juny del 2025 serà del 3,00% amb efectes del 1/1/2024 i de conformitat amb el quadre 2024 de l'annex I.

Finalitzat el 2025, si l'IPC interanual del juliol 2024 a juny 2025 és superior a 3%, s'aplica un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener del 2025.

3r any

El increment salarial per període d'entre l'1 de juliol de 2025 i el 30 de juny del 2026 serà del 3,00% amb efectes del 1/1/2025.

Finalitzat el 2026, si l'IPC interanual del juliol 2025 a juny 2026 és superior a 3%, s'aplica un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener del 2026.

Les empreses que a 31 de desembre de 2007 haguessin aplicat fins aleshores el sistema retributiu de participació mitjançant el percentatge de servei, el mantindran, llevat que hi hagi acord en sentit contrari amb els representants legals dels treballadors.

En l'esmentat sistema s'utilitzaran com a salaris de referència (inicial, fix, garantit) els establerts en la taula salarial publicada al DOGC de data 16 de setembre de 1994 incrementats en un 13,04%.

Els esmentats salaris s'incrementaran de conformitat amb els percentatges amb què s'incrementin les taules salarials.

Les empreses que fixen les remuneracions amb el sistema retributiu de percentatge de servei, comunicaran aquesta circumstància a la comissió paritària, per tal que aquesta pugui valorar en el futur la conveniència de suprimir aquest sistema.

2.2. Taules salarials de l'1 de juliol de 2024 i el 30 de juny del 2025, amb efectes de l' 1/1/2024

nivells	A	B	C	D
I	1.892,43 €	1.779,77 €	1.698,42 €	1.651,12 €
II	1.661,62 €	1.609,98 €	1.554,49 €	1.531,97 €
III	1.483,62 €	1.425,37 €	1.378,75 €	1.340,47 €
IV	1.291,27 €	1.263,81 €	1.252,81 €	1.246,65 €
V	1.213,26 €	1.213,26 €	1.213,26 €	1.213,26 €
V BIS	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €
VI	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €	1.134,00 €

2. Plus de nocturnitat

PLUS NOCTURNITAT 2024				
nivells	A	B	C	D
I	90,65 €	88,45 €	86,26 €	82,96 €
II	84,05 €	81,85 €	78,57 €	76,36 €
III	73,06 €	70,89 €	68,68 €	65,36 €
IV	60,96 €	60,96 €	60,96 €	60,96 €
V	59,88 €	59,88 €	59,88 €	59,88 €
V BIS	47,80 €	47,80 €	47,80 €	47,80 €

3. Festes recuperables.

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2024				
nivells	A	B	C	D
I	24,80 €	24,80 €	23,66 €	23,66 €
II	23,66 €	23,66 €	22,53 €	22,53 €
III	20,29 €	20,29 €	19,15 €	19,15 €
IV	18,03 €	18,03 €	18,03 €	18,03 €
V	16,90 €	16,90 €	16,90 €	16,90 €
V BIS	14,08 €	14,08 €	14,08 €	14,08 €
VI	11,85 €	11,85 €	11,85 €	11,85 €

4. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner; 2024 – 69,55 €.

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc.; 2024 – 57,20€.

2.3. Taules salarials de l'1 de juliol de 2023 i el 30 de juny del 2024, amb efectes de l'1/1/2023

nivells	A	B	C	D
I	1.837,31 €	1.727,94 €	1.648,95 €	1.603,03 €
II	1.613,22 €	1.563,09 €	1.509,22 €	1.487,35 €
III	1.440,41 €	1.383,85 €	1.338,59 €	1.301,42 €
IV	1.253,66 €	1.227,00 €	1.216,32 €	1.210,34 €
V	1.177,93 €	1.177,93 €	1.177,93 €	1.177,93 €
V BIS	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €
VI	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €

2. Plus de nocturnitat

nivells	A	B	C	D
I	88,01 €	85,88 €	83,75 €	80,54 €
II	81,60 €	79,46 €	76,28 €	74,14 €

nivells	A	B	C	D
III	70,93 €	68,83 €	66,68 €	63,46 €
IV	59,18 €	59,18 €	59,18 €	59,18 €
V	58,14 €	58,14 €	58,14 €	58,14 €
V BIS	46,41 €	46,41 €	46,41 €	46,41 €

3. Festes recuperables.

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2023				
nivells	A	B	C	D
I	24,08 €	24,08 €	22,97 €	22,97 €
II	22,97 €	22,97 €	21,87 €	21,87 €
III	19,70 €	19,70 €	18,59 €	18,59 €
IV	17,50 €	17,50 €	17,50 €	17,50 €
V	16,41 €	16,41 €	16,41 €	16,41 €
V BIS	13,67 €	13,67 €	13,67 €	13,67 €
VI	11,51 €	11,51 €	11,51 €	11,51 €

4. S'estableix la següent taula de serveis extraordinaris

Servei extra cambrer o cuiner; 2023 – 67,52 €.

Servei extra personal de neteja, ajudant, etc.; 2023 – 55,53€.

2.4. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Igualment, tindran aquesta consideració les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per necessitats imprevistes del servei, absències imprevistes o canvis de torn.

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

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

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

2.5. Antiguitat consolidada

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

2.6. Premi de vinculació

a) Des del 01/07/2023 i fins al 30/06/2025 serà d'aplicació per tenir drets al premi de vinculació següent:

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

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats

b) A partir de l'1 de juliol de 2025 serà d'aplicació per tenir dret al premi de vinculació el següent: Quan un treballador/a de 50 anys o més cessi a l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma o la dimissió voluntària de la persona treballadora, llevat que aquesta sigui per accés a la jubilació i/o una incapacitat permanent (total, absoluta i gran invalidesa) i sense perjudici

d'altres indemnitzacions que li poguessin correspondre, percebrà juntament amb la liquidació i en funció dels anys de treball efectiu ininterromput que hagi estat a l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats
Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats
Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats
Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats
Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats

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

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

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

2.7. Roba de treball

Les empreses tindran l'obligació de proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats, i s'adaptarà l'esmentat uniforme als casos d'embaràs de la dona. La quantia, durada i terminis de la qual es fixaran de comú acord entre empreses i comitès i/o delegats de personal. Els uniformes seran competència exclusiva de l'empresa.

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

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni es fixa en; 2023 – 13,69 €, 2024 – 14,10 €, mensuals.

2.8. Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 22h i les 6h, llevat que el salari s'hagi establert tenint en compte que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, s'entendran com a nocturnes.

Les persones que prestin servei durant aquest període rebran una retribució específica, amb l'increment del 25% del salari a partir de les 00h, i quedaran sense recàrrec les hores compreses entre les 22 h i les 24 h.

Per als treballadors amb una data d'alta a l'empresa anterior a 04/12/2015, data de publicació del conveni 25100025012013, mantindran, com una condició més beneficiosa, l'abonament de la nocturnitat entre el període comprès entre les 22h i les 6h. amb una retribució específica, que correspongui amb l'increment del 25% del seu salari ordinari d'aquestes hores. Aquest col·lectiu tindrà dret preferent per realitzar horari nocturn en situacions de possibles modificacions substancials de les condicions de treball que les empreses puguin aplicar. Aquest concepte salarial no serà compensat ni absorbit.

Per als treballadors que puguin fer un còmput d'entre 420 a 520 hores, qualificades com a nocturnes, s'estableix alternativament un plus fix mensual de nocturnitat, en funció del seu nivell salarial, relacionat a l'annex I. Pel còmput d'aquestes hores es tindran en compte les hores de 00h a 6h, llevat per als treballadors/es amb una data d'alta a l'empresa anterior a la data de publicació del present conveni al DOPL, que computarà de les 22 h a les 6 h.

2.9. Gratificacions extraordinàries

La representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa estudiaran la possibilitat d'establir el prorratgeig de les gratificacions extraordinàries. En cas que no s'arribi a un acord entre ambdós, s'atendrà a allò que preveu la legislació vigent.

Les empreses abonaran als treballadors/res al seu servei una gratificació d'estiu i una altra de Nadal a raó d'una mensualitat del salari més l'antiguitat consolidada. Les referides gratificacions es meritiran per anualitats. A efectes de la meritació es considerarà que la paga d'estiu comprèn de l'1 de juliol al 30 de juny del següent any, i per la de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre.

Aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any percebran les gratificacions amb el prorratgeig del seu import en relació amb el temps treballat. Les dates d'abonament seran el 10 de juliol i el 22 de desembre respectivament.

De les gratificacions extraordinàries no es restarà cap import pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

3. Revisió salarial del conveni col·lectiu

3.1. Revisió salarial 2025 (BOPL, 26-08-2025)

Taules Salarials 2025

nivells	A	B	C	D
I	1.949,20 €	1.833,17 €	1.749,37 €	1.700,65 €
II	1.711,46 €	1.658,28 €	1.601,13 €	1.577,92 €

nivells	A	B	C	D
III	1.528,13 €	1.468,13 €	1.420,11 €	1.380,68 €
IV	1.330,00 €	1.301,72 €	1.290,39 €	1.284,05 €
V	1.249,66 €	1.249,66 €	1.249,66 €	1.249,66 €
V BIS	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €
VI	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €

PLUS NOCTURNITAT 2025

nivells	A	B	C	D
I	93,37 €	91,11 €	88,85 €	85,45 €
II	86,57 €	84,30 €	80,92 €	78,65 €
III	75,25 €	73,02 €	70,74 €	67,32 €
IV	62,79 €	62,79 €	62,79 €	62,79 €
V	61,68 €	61,68 €	61,68 €	61,68 €
V BIS	49,24 €	49,24 €	49,24 €	49,24 €

PLUS FESTES NO RECUPERABLES 2025

nivells	A	B	C	D
I	25,54 €	25,54 €	24,37 €	24,37 €
II	24,37 €	24,37 €	23,20 €	23,20 €
III	20,90 €	20,90 €	19,73 €	19,73 €
IV	18,57 €	18,57 €	18,57 €	18,57 €
V	17,41 €	17,41 €	17,41 €	17,41 €
V BIS	14,50 €	14,50 €	14,50 €	14,50 €
VI	12,21 €	12,21 €	12,21 €	12,21 €

SERVEIS EXTRAORDINARIS 2025

Cambrer o Cuiner 71,63€

Neteja, Ajudant 58,92€

MANUTENCIÓ 2025 46,22€

ROBA DE TREBALL 2025 14,53€

PLUS TRANSPORT 2025 14,03€

ALLOTJAMENT 2025 28,39€

4. Jornada laboral, festes i vacances

4.1. Jornada laboral

1. La jornada màxima anual serà de 1.791 hores de treball efectiu durant la vigència d'aquest conveni, equivalent a aplicar en còmput anual la jornada de 40 hores setmanals.
2. La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

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

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

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

3. Descans entre jornada i jornada i altres condicions de treball Només per a les zones d'afluència turística que a continuació es delimiten: Pirineus, Prepirineus .

Mentre durin les condicions pactades en aquest art. 28 apartat 3, l'empresa podrà reduir a 10 hores el descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'art. 34 de l'ET.

La reducció del descans afectarà els grups professionals i llocs de treball de les àrees funcionals segona i tercera del text refós de l'ALEH.

La decisió de reduir el descans entre jornada i jornada es posarà en coneixement previ, amb 14 dies d'antelació a la seva execució, als treballadors/es afectats i a la representació legal dels treballadors/es (RLT) i s'hauran d'argumentar les raons organitzatives o de producció que generen aquesta presa de decisió de la mesura.

La reducció del descans entre jornada i jornada no afectarà, en cap cas: els treballadors/es menors de 18 anys, els treballadors/es discapacitats, els treballadors/es nocturns en els termes de l'apartat 1 de l'art. 36 de l'ET, les treballadores embarassades, els qui tinguin un contracte de formació, els treballadors/es amb reducció de jornada per guarda legal, els treballadors/es de col·lectivitats excepte els dels centres sanitaris, bingos i càtering.

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

4. Desconnexió digital S'estarà al que disposa l'art 88 de la LOPD 3/2018, i l'art 20 bis de l'ET, garanteixen el dret de les persones treballadores a la desconnexió digital, amb la finalitat de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal, i familiar.

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

•

4.2. Descans setmanal

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

Amb independència del que s'ha establert, per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, amb el mateix treballador/a, es respectarà qualsevulla altra fórmula que, adaptada a les necessitats productives, s'hagi o es pugui pactar entre les parts, i que garanteixi el descans mínim establert per Llei.

Per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es podran acumular ½ dia o 1 dia, en períodes de fins a quatre setmanes. (Situació prevista a l'art. 37 de l'ET)

Activitats de temporada. Per acord entre l'empresa i la RLT, o en la seva absència, el mateix treballador/a, es podrà acordar l'acumulació del ½ dia o dia sencer, que es refereix a l'apartat anterior, amb períodes més amplis que, en cap cas, podran sobrepassar els 4 mesos, amb la finalitat d'adequar-se a les necessitats específiques de les activitats estacionals de l'hostaleria, en particular de les zones d'afluència turística, o per facilitar que el descans es gaudeixi a la residència habitual del treballador/a quan el centre de treball estigui allunyat d'aquest, amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

En qualsevol cas, si no s'ha gaudit d'aquestes hores de descans durant les quatre setmanes o els quatre mesos, segons la situació, següents de quan s'havien de realitzar, aquestes hores es retribuïran en concepte d'hores extraordinàries.

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

S'estableix que la durada del descans setmanal per als menors de 18 anys serà com a mínim de dos dies ininterromputs.

4.3. Vacances

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

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

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

Durant el gaudiment de les vacances, el treballador/a percebrà el sou base de les tables, antiguitat i altres conceptes i/o plusos salarials ordinaris.

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

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

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

4.4. Calendari laboral

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

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

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

4.5. Festes no recuperables

Quan les festes no recuperables no es gaudeixin o bé coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret a gaudir-les en una altra data, i l'empresa haurà d'abonar-li un 40% d'acord amb la taula salarial més l'antiguitat consolidada si hi tingués dret, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en què quedarà absorbida. L'empresa podrà absorbir amb caràcter general només una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència que aquestes es fraccionin. En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal, i l'acumularà al nombre de festes. L'abonament de les festes no recuperables es realitzarà durant el mateix mes en el qual s'hi té dret.

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

Quan la data pactada per compensar el gaudiment de les festes no recuperables que s'hagin treballat coincideixi amb una situació d'IT, es mantindrà el dret i es pactarà una nova data en finalitzar l'IT.

En cas d'abonar les festes no recuperables, l'empresa podrà optar entre retribuir la quantitat corresponent al festiu durant el mes següent al del seu gaudiment, segons s'expressa en el text anterior, o prorratejar mensualment el seu import, i s'establiran les quantitats globals mensuals relacionades a l'annex a l'apartat festes no recuperables.

4.6. Jubilació parcial i contracte de relleu

S'estarà a allò que es disposi a la legislació vigent.

5. Permisos y excedencias

5.1. Excedència voluntària

a) Els treballadors/es afectats pel present Conveni, podran sol·licitar l'excedència voluntària quan faci un any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti la seva reintegració amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies abans de la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i 15 (quinze) dies si és inferior a aquest període.

b) Els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a sol·licitar l'excedència voluntària per tenir cura de fills i familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i del cònjuge, o parella de fet, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, en els termes establerts en la Llei 39/99, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida familiar i Laboral i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

c) Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de l'esmentada en l'apartat anterior, el treballador/a haurà de cobrir un nou període, d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

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

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

f) En el cas que la sol·licitud sigui per un període inferior als 5 anys, i sempre que el motiu de l'excedència no sigui per treballar en una altra empresa del mateix sector, es podrà sol·licitar una prorrroga, per mateix període o en el cas de superar el màxim de 5 anys, fins als 5 anys. Per fer us de la prorrroga, la sol·licitud s'ha de presentar a l'empresa dos mesos abans del termini.

5.2. Excedència forçosa

Es regirà pel que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/res que resultin elegits per a càrrecs de representació de nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior a les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb allò que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

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

5.3. Reserva de lloc de treball per tenir cura de fills i familiars

Els treballadors/res tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per tenir cura del cònjuge, o parella de fet o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet que per raons d'edat, d'accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes i dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fia la que, en el seu cas, s'estigués gaudint.

El període en el qual el treballador/a romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix el present apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

5.4. Llicències

Els treballadors també tindran dret a la resta de les llicències establertes a l'art 37.3 de l'ET, a demes de les millores regulades en el present article, per tant la persona treballadora, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i per algun dels motius que a continuació s'exposen:

Per matrimoni del treballador/a, per registre d'unió de fet i/o parella estable: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar justificant acreditant la situació de parella de fet i/o parella estable Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.

S'entendrà com «parella estable», el que disposen els art 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol VI, de la Llei 25/2010 del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatives a les persones i la família, establint tres possibilitats:

- a) convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) formalització de la relació de parella estable amb escriptura pública.

Tres dies per defunció del cònjuge, parella de fet i/o parella estable o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà a 5 dies.

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

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

Pel temps indispensable per acompanyar familiars de primer grau, en tractaments de quimioteràpia o radioteràpia relacionats amb el tractament del càncer.

Casaments de fills, néts, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons necessitat de desplaçament o no.

Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar l'assistència a les proves causa de l'absència.

Per canvi de domicili habitual: dos dies.

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

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'ET.

Tal i com es preveu a l'ET les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes consecutives. Per el càlcul de l'acumulació s'aplicarà la fórmula següent: 1 hora per cada dia laboral fins que el menor compleix 9 mesos i el seu resultat es dividirà per la jornada diària de la persona treballadora, resultant el total de dia d'acumulació que no podrà ser inferior a 15 dies.

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, i les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, acreditació del motiu d'absència. La forma d'acreditació del motiu de l'absència s'haurà d'acordar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o en absència d'aquesta amb la persona treballadora

Els permisos retribuïts s'adequaran si en un futur es modifica la normativa sobre aquest tema.

6. Sortides, dietes i viatges i crebant de moneda

6.1. Manutenció

L'import del complement salarial en espècie per manutenció es relaciona a l'annex.

Per aquells treballadors/es que facin una jornada igual o inferior a 4 h diàries, o igual o inferior a 20 setmanals, l'abonament d'aquest plus serà proporcional a la jornada. Queden exclosos els treballadors/es que facin les 20 h setmanals en tres dies.

Tindran dret a l'esmentat complement aquells treballadors/res que prestin els seus serveis en centres de treball on s'elaborin menjars (restaurants, càterings, etc.).

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

Pels treballadors que tinguessin la necessitat de seguir un règim alimentari especial se'ls elaborarà un menú dietètic previst pel metge de la SSal.

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

De totes maneres, quan s'acrediti i concorrin motius econòmics o organitzatius, amb l'acord amb la RLT, o en la seva absència, amb els treballadors, l'opció entre la compensació en metàl·lic o la percepció en espècie correspondrà a l'empresa.

Per acord entre l'empresa i la RLT o, en el seu defecte, amb els treballadors, es podrà determinar i, en el seu cas, acordar que en la retribució que fixa el conveni s'han inclòs les percepcions que rep el treballador, tant en diners com en espècie, i per tant, s'entendrà que la valoració econòmica de la manutenció està inclosa en el salari establert en l'apartat 7 de l'annex.

Respecte aquest plus es mantindrà com a condició més beneficiosa, la que gaudeixen els treballadors amb alta a l'empresa, anterior a la data 4/12/2015, en que es va publicar el conveni 25100025012013.

La seva quantia s'actualitzarà anualment amb els mateixos increments que les retribucions salarials d'aquest Conveni.

El complement salarial en espècie per manutenció regulat a l'article 38è. del present Conveni es fixa en; 2023 – 43,57 €, 2024 – 44,88 € mensuals.

6.2. Allotjament

Els treballadors/es que a data 1/05/1995 tenien dret a l'allotjament, el mantindran en els mateixos termes i quanties i durant la vigència del present Conveni.

El complement salarial d'allotjament, regulat a l'article 39è. del present Conveni per als treballadors/es que els correspongui es fixa en 28,39 euros.

6.3. Plus de transport

Es mantindrà únicament per a aquells treballadors/res que a data 01/05/1995 el percebien, i en les mateixes quanties.

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni per als treballadors que els correspongui es fixa en 14,03 euros.

Podrà pactar-se de forma individual entre empresa i treballador, un plus de transport de fins 125,26 euros per treballador, tenint en compte els torns de treball partit o que la distància a recórrer sigui superior a 5 km.

7. Tipus de contractes de treball i durada

7.1. Contractes formatius

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'art. 11.1 de l'ET, el que diferents normes complementàries regulin i el que es disposi a l'ALEH.

1. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional El contracte de treball formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional es podrà concertar amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica 3/2002, de 31 de març, d'ordenació i integració de la formació professional, així com amb els que posseïxin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

No seran inferiors a sis mesos ni excedir 1 any. La retribució no podrà ser inferior al SMI vigent en cada moment, en proporció al temps de treball efectiu. A cap cas la retribució serà inferior al salari mínim interprofessional, en proporció al temps de treball efectiu.

S'estableix un període de prova de 1 mes.

2. Contractes de formació en alternança Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 3 mesos ni excedir els 2 anys i podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte es concerti per una durada inferior a la màxima sense haver-se obtingut el títol certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, les parts podran acordar prorrogar el contracte inicial, fins a l'obtenció del títol esmentat, certificat, acreditació o diploma sense superar la durada màxima de 2 anys. La retribució per el primer any serà el SMI i per el segon any el SMI més un 5%. En cap cas no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

7.2. Contractació de primer treball en el sector

Aquest lloc de treball està dissenyat amb la finalitat de promoure la contractació i familiarització amb el sector, orientat als estudiants d'hostaleria que s'incorporen al món laboral del nostre sector i treballadors sense o amb poca experiència. Aquelles empreses que durant la vigència del Conveni presentin expedients de regulació d'ocupació en sol·licitud de rescissió o de suspensió de contractes no podran contractar treballadors/es que reuneixin les circumstàncies referides per a aquest lloc de treball.

Pel que fa als treballadors que acreditin estudis d'hostaleria reglats, acabats i reconeguts amb cicles formatius o certificats de professionalitat, i no tinguin experiència, la permanència en aquest lloc de treball serà com a màxim de 12 mesos. Per a la resta de treballadors, la permanència serà de 18 mesos. Un cop acomplert aquest període passaran a ocupar el lloc de treball superior, la funció del qual exerceixen.

La Comissió paritària controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que produeixi el lloc de treball esmentat.

Per aquests llocs de treball s'aplicaran els salaris que figuren a l'annex I, al nivell 5 bis.

7.3. Contractes de fixos discontinus

Contracte per temps indefinit de fix-discontinuu.

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

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinuu seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dintre dels diferents grups professionals existents a l'empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat. Les persones fixes-discontinues podran exercir les accions que siguin procedents. En cas d'incompliments relacionats amb la crida, i s'iniciarà el termini des del moment de la manca d'aquest o des del moment en què la coneguessin.

La crida al treballador/a s'efectuarà 15 (quinze) dies abans de l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb avís de rebuda. En aquesta missiva se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de deu dies naturals des de l'avís de rebuda i pel mateix procediment. L'incompliment per part del treballador/a d'aquesta formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinuu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les esmentades despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris en tren o en autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20€ (vint euros) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa l'import a pagar.

Els contractes realitzats a l'empara d'allò què s'estableix a l'art. 15 de l'ET no podran suposar una minva dels drets de crida, permanència i possibles prorroques dels treballadors/es fixos discontinus.

Contracte de fix-discontinuu a temps parcial

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les següents condicions:

a) No es podran pactar ni realitzar sota cap concepte hores complementàries.

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

c) En el cas que alguna de les limitacions establertes en els dos punts anteriors fos declarada no concorde amb la legalitat per sentència ferma o disposició legal posterior, decaurà el present article i no podran realitzar-se en el sector contractes fixos-discontinus a temps parcial.

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

Acumulació de descans setmanal

Els treballadors/es fixos-discontinus podran acumular un dia de descans setmanal previst en l'article 29 del present Conveni en períodes no superiors a tres mesos a les empreses d'estacionalitat turística. Per tal de portar a terme aquesta acumulació caldrà que es demani per escrit i a petició del treballador/a que vulgui sol·licitar-la. No es pot realitzar l'acumulació si no és el treballador/a qui la sol·liciti i que s'acordi expressament amb ell/ai amb els RLT si els hagués.

7.4. Contractes a temps parcial

De conformitat amb allò que estableix l'art. 12 de l'ET, el nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre que les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.

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

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

Els treballadors contractats en aquesta modalitat, tindran prioritat per augmentar la seva jornada en el cas que l'empresa faci noves contractacions, sempre que els seus perfils professionals i coneixements encaixin als requisits exigits als nous llocs de treball no coincideixi amb el mateix horari.

7.5. Contractes de durada determinada

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte la següent especificació:

Els contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció, com a conseqüència de l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix realitzats a l'emparedat establert a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors es podran realitzar per una durada màxima de fins a 12 mesos.

En cas que el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció i es concerta per un termini inferior al màxim, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima. En allò no regulat en aquest apartat cal atènyer-se al que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a la realització dels serveis extraordinaris podrà utilitzar-se igualment aquest contracte per una durada inferior a quatre setmanes. El salari d'aquests serveis es regirà pel que es disposa en els corresponents annexos.

El sector de la Hosteleria objecte de regulació, resulta fluctuant pel que fa a la seva intensitat productiva segons les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. D'aquí que inevitablement les possibilitats del sector estiguin incloses en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat, que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies són cíclicament constants en el temps, i d'una permanència temporal relativa dins els cicles canviants de l'economia.

Per tot això les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la Hosteleria mentre persisteixin les circumstàncies d'ocupació i productivitat. En conseqüència, caldrà fer una expressa remissió a aquest article en la formalització del contracte individual de treball per tenir per complerts els requisits legals perquè el contracte tingui plena validesa i eficàcia.

7.6. Foment de la contractació indefinida. Contractació de treballadors amb discapacitat

Foment de la contractació indefinida

S'estarà a allò que es disposa a l'article 4 de la Llei 3/12, de 6 de juliol, de Mesures Urgents per a la Reforma del mercat laboral

Contractació de treballadors amb discapacitat

S'estarà a allò que disposa el RDL 1/2013, de 29/11, de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids i Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat, a empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, Reial Decret Legislatiu 1/2013, a la empresa, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva del 2% de la plantilla a persones amb diversitat funcional ha de ser la regla general, i la existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

7.7. Final del contracte

S'estableix una indemnització en finalitzar qualsevol contracte no indefinit, de conformitat amb l'art. 49.c de l'ET.

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

8. Període de prova

S'estarà al que disposen els corresponents articles de l'ALEH vigent

A efectes de facilitar el compliment del període de prova, s'adjunta com Annex III, la regulació del mateix per part de l'actual ALEH.

Període de prova dels contractes per temps indefinit i temporals

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

Durada del contracte	Grup primer de totes les àrees i grup segon de l'àrea cinquena.	Grup segon de totes les àrees, excepte d'àrea cinquena.	Grup tercer de totes les àrees.
Indefinit, tant ordinari com fix discontinu	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a tres mesos	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins a 3 mesos	60 dies	30 dies	15 dies

El període de prova es computa sempre com a dies naturals.

Període de prova del personal directiu

Als contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius, que no els correspongui un dels grups professionals dels referits a l'article 16 de l'ALEH, el període de prova podrà ser de sis mesos de durada, sempre que es tracti de contractes de durada indefinida, fix ordinari o fix discontinu, o de quatre mesos als de durada determinada o temporal.

Nul·litat del període de prova

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

Contractes de treball subscrits a temps parcial

Als contractes celebrats sota la modalitat de temps parcial, d'acord amb allò que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà concertar un període de prova amb subjecció als períodes previstos als articles anteriors.

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

Període de prova dels contractes formatius

El període de prova dels contractes en pràctiques no podrà ser superior a un mes per als treballadors i treballadores que estiguin en possessió de títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als qui estiguin en possessió de títol de grau superior. Si en finalitzar el contracte en pràctiques el treballador o la treballadora continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i s'haurà de computar la durada del contracte a efectes d'antiguitat.

El període de prova dels contractes per a la formació i l'aprenentatge no pot ser superior a un mes. Tal i com estableix l'article 11.2 del ET, el contracte de formació en alternança, no disposarà de període de prova.

Si en finalitzar el contracte per a la formació i l'aprenentatge el treballador o treballadora continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i s'haurà de computar la durada del contracte a efectes d'antiguitat a l'empresa.

Normes comunes

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

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

9. Règim disciplinari

9.1. Faltes

Seràn faltes lleus:

- Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en què

serà qualificada com a falta greu.

2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades a la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, en aquest cas serà qualificada com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada, encara que sigui per breu temps o acabar anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no derivin en greus perjudicis per al treball, en aquest cas serien considerades com a falta greu.
5. Petites negligències en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Portar l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa amb manca de cura.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei. Faltes greus.

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat a la incorporació a la feina, comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual se'n derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, i es considerarà com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar un o dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada.
3. L'abandonament del treball o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació de falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o del seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per al treball o si se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.
8. Provocar i / o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin.
9. Emprar per a ús propi, articles, estris i peces de l'empresa, llevat que n'existeixi autorització.
10. Assistir o romandre al treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si hi ha reiteració, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans esmentats provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada de molt greu.
11. La inobservança durant el servei de l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.
12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no se'n derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, en aquest cas es qualificarà de falta molt greu.
13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció.
14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut al Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la manca de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut al treball.
15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a un mateix, per a altres treballadors o terceres persones o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar de falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció.
16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.
17. La manca de netedat, sempre que hi hagi hagut advertiment o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.
18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.
19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti, a més, abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada de falta molt greu.

Seran faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, a les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos a l'àmbit de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a l'empresa, el contingut d'aquells.

6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com altres treballadors i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per no assistir a la feina; així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es realitzin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent al propi treballador, a l'empresa oa les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu o molt greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
13. L'assetjament moral, l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen a l'empresa.

9.2. Sancions

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

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

a) Per faltes lleus:

- Amonestació.
- Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies. Acomiadament disciplinari.

El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fide facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació per processals, s'ha de dur a terme dins dels terminis màxims següents:

- a. Les de fins a dos dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la seva imposició.
- b. Les de tres a quinze dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.
- c. Les de setze a seixanta dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió d'ocupació i sou. Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

9.3. Prescripció

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

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

Els terminis establerts per a l'apreciació de reincidència en la comissió de les faltes tipificades als articles 39 i 40, quedaran interromputs pels períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus.

10. Preavis d'extinció del contracte per voluntat del treballador

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

- a. Dos mesos, si desenvolupa qualsevol del grups professionals 1 i 2 de les diverses àrees funcionals.
- b. Quinze dies, si desenvolupa un grup professional diferent als anteriors, en les diverses àrees funcionals, llevat que l'empresa tingui una plantilla inferior a onze treballadors, inclòs el dimissionari, en què el termini de preavis serà d'un mes.

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

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

Havent rebut avís dins dels terminis esmentats, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavis, el salari i altres conceptes meritats pel treballador.

Complert el preavis, la manca de pagament de la liquidació d'havers portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el pagament, amb el límit del nombre de dies de preavis, sense perjudici de l'interès de demora fixat a l'ET.

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

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

11. I.T. Condicions especials

11.1. Malaltia i accident

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

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

La persona treballadora en situació de IT derivada de qualsevol contingència haurà d'avisar a la empresa que es troba en situació de IT, així com qualsevol variació que tingui (baixa, confirmació o alta) en la esmentada situació, amb independència del que disposa el RD1060/2022 de 27 de desembre, pel qual es modifica el RD625/2014 de 18 de juliol pel el que se regulen determinats aspectes de la gestió i control de los processos per incapacitat temporal en los primers 365 dies de la seva durada.

11.2. Assegurança d'accidents

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

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

[Descargar pdf](#)