



CONVENI D'HOSTALERIA I TURISME

* Aquest document explica els drets i deures de les persones que treballen a l'hostaleria

FÀCILMENT 

Conveni col·lectiu de treball del sector d'hostaleria i turisme de Catalunya en Lectura Fàcil

Edita: **Grup Cooperatiu TEB**

Data d'edició: octubre de 2023

Adaptació a Lectura Fàcil: **L'Apòstrof, SCCL**

Equip de validació de Lectura Fàcil: Olga Ferrer, Anamaria Montero, Laia Pedrón i Dani de la Riva (**Grup Cooperatiu TEB**)

Dinamització de l'equip de validació: Sandra Sanz (**Grup Cooperatiu TEB**)

Disseny i maquetació: **L'Apòstrof, SCCL**

Impressió: **El Foli Verd, SCCL**

Aquest llibre s'ha adaptat a Lectura Fàcil seguint la metodologia Easy to Read d'Inclusion Europe



Més informació a: <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read/>



Aquesta obra està sotmesa a una llicència de Reconeixement - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons.

Això vol dir que podeu compartir aquest document sempre que digueu qui l'ha fet.

Per exemple, el podeu enviar per correu electrònic, o imprimir-lo, o utilitzar la informació per escriure un article nou.

En canvi, no podeu utilitzar-lo per vendre'l.

Podeu consultar la llicència a:
creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.ca

Aquesta edició en Lectura Fàcil ha estat possible gràcies al projecte FàcilMent impulsat per Grup Cooperatiu TEB, que compta amb el finançament de la Generalitat de Catalunya en el marc dels Projectes Singulars per a la reactivació socioeconòmica covid-19 per a empreses cooperatives, impulsat per la Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Economia Social i Solidària, el Tercer Sector i les Cooperatives).

**CONVENI
COL·LECTIU DE
TREBALL
DEL SECTOR
D'HOSTALERIA I
TURISME
2022-2024**

FÀCILMENT 

De què parla aquest document?

Aquest document explica quines són les condicions laborals, els drets i els deures de les persones que treballen en el sector de l'hostaleria i turisme.

Els llocs de feina poden ser a albergs, hotels, restaurants o [serveis de càtering](#), entre d'altres.

Conveni col·lectiu:

És un acord entre l'empresa i representants de les persones treballadores sobre les condicions de treball.



Serveis de càtering:

Preparar menjar, transportar-lo i servir-lo a un grup de persones.



Índex

Article 1. Qui signa aquest conveni?	8
Article 2. Quines empreses fan servir aquest conveni?	8
Article 3. On es fa servir aquest conveni?	9
Article 4. A qui va dirigit aquest conveni?	9
Article 5. Quant de temps dura aquest conveni?	9
Article 6. Què passa si hi ha coses que no surten al conveni?	9
Article 7. Què passa amb les condicions que ja es tenen?	10
Article 8. Què passa si es pacten condicions millors?	10
Article 9. Es poden canviar coses del conveni?	10
Article 10. On es pot consultar el conveni?	10
Article 11. Què és la comissió paritària i què fa?	11
Article 12. Com s'organitza la feina?	12
Article 13. Et poden canviar de feina?	12
Article 14. Com es reparteix la feina?	13
Article 15. Poden canviar els grups professionals?	14
Article 16. Com s'entra a treballar a l'empresa?	14
Article 17. Quin és el període de prova?	14
Article 18. Què s'ha de fer abans de marxar de la feina?	15
Article 19. Com es puja de categoria?	16
Article 20. Quan es pot fer una excedència?	17
Article 21. Com són els contractes de pràctiques?	19
Article 22. Com és el primer contracte al sector de l'hostaleria?	20
Article 23. Què passa amb els contractes fixos-discontinus?	21
Article 24. Com són els contractes a temps parcial?	23
Article 25. Quan es fan contractes temporals?	24
Article 26. Hi ha contractes per a persones amb discapacitat?	24
Article 27. Què s'ha de cobrar quan acaba un contracte?	24
Article 28. Quant de temps es treballa?	25

Article 29. Quin descans hi ha cada setmana?	28
Article 30. Quan són les vacances?	28
Article 31. Quins són els dies de festa?	29
Article 32. Què passa quan la festa és dia de descans?	30
Article 33. Quins permisos es poden tenir?	30
Article 34. S'han de fer hores extres?	32
Article 35. Quin és el salari?	33
Article 36. Quant es cobra pel temps treballat?	34
Article 37. Premis per anys de treball	35
Article 38. Dret als àpats	35
Article 39. Dret a allotjament	36
Article 40. Transport	36
Article 41. Roba de treball	36
Article 42. Què és el treball nocturn?	37
Article 43. Què són les pagues extres?	37
Article 44. Sempre s'ha de fer el que diu el conveni?	38
Article 45. Què passa si una persona es posa malalta o té un accident?	38
Article 46. Les persones treballadores tenen assegurança d'accidents?	39
Article 47. Seguretat al lloc de treball	39
Article 48. Què són les hores sindicals?	40
Article 49. Dret a la formació professional	41
Article 50. El català a la feina	41
Article 51. Què passa amb els drets quan l'empresa canvia?	41
Article 52. Quin conveni tindran les empreses subcontractades?	42
Clàusules addicionals	43
Annex I	46
Annex II	50

Article 1. Qui signa aquest conveni?

Aquest conveni és un acord entre:

- **Sindicats** que representen les persones treballadores.
- Empreses del sector.

Article 2. Quines empreses fan servir aquest conveni?

Les empreses d'hostaleria poden ser per a turistes o no, i són les següents:

1. Hotels i hostals.
2. Cases rurals, albergs, càmpings i cases de colònies.
3. Tots els llocs on se serveixen begudes o menjar. Per exemple, restaurants, bars, granges, terrasses, cafeteries o llibreries.
4. Serveis de càtering.
5. Sales de festes, de ball i discoteques.
6. Salons recreatius i billars.
7. Cuines industrials.

Sindicat:

Associació que defensa els drets de les persones treballadores.



Saló recreatiu:

És el lloc on hi ha jocs. A canvi de diners, s'hi pot



Article 3. On es fa servir aquest conveni?

Es fa servir a les províncies de Girona, Barcelona i Tarragona.

Article 4. A qui va dirigit aquest conveni?

Va dirigit a totes les persones treballadores fixes i temporals, de l'hostaleria.

També s'hi inclouen els repartidors de menjars.

Article 5. Quant de temps dura aquest conveni?

Des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2024.

Cada any el conveni s'allarga 1 any més.

Si algú dels qui signen vol canviar el conveni, ho ha de dir 3 mesos abans que s'allargui.

Article 6. Què passa si hi ha coses que no surten al conveni?

Per a les coses que no surtin en aquest conveni, es fa servir [l'Acord laboral espanyol](#).

Per a les coses que no surtin en aquest conveni ni tampoc a [l'Acord laboral espanyol](#), es fa servir [l'Estatut dels treballadors](#).

Acord laboral espanyol per al sector de l'hostaleria:

És un conveni de tot Espanya per al sector de l'hostaleria.

Estatut de treballadors:

És la norma que marca les relacions entre totes les persones treballadores i totes les empreses.



Article 7. Què passa amb les condicions que ja es tenen?

En general, si les condicions que es tenen són millors, s'han de respectar.

Les condicions personals s'han de tornar a pactar per escrit.

Article 8. Què passa si es pacten condicions millors?

Les condicions que diu aquest conveni són mínimes.

Sempre que es pactin millors condicions, s'han de respectar.

Article 9. Es poden canviar coses del conveni?

Si per alguna causa s'anul·len alguns articles d'aquest conveni, la resta continuarà sent vàlid.

La comissió que ha fet els articles té 21 dies per tornar a redactar els articles anul·lats.

Article 10. On es pot consultar el conveni?

Les empreses poden tenir una còpia d'aquest conveni perquè les persones treballadores el puguin consultar.

Article 11. Què és la comissió paritària i què fa?

La **comissió paritària** vigila que el conveni es compleixi.

Està formada per:

- 5 representants dels sindicats.
- 5 representants de les empreses.

La comissió paritària té 1 president i 1 secretari.

S'ha d'avisar la comissió paritària si les empreses volen canviar les condicions de treball.

La comissió ha de resoldre:

- Els problemes que hi pugui haver als contractes.
- Els problemes de canvis de feina de **grups professionals**.
- Els problemes amb les categories i els salaris.

La comissió paritària:

- Té 20 dies per resoldre els problemes que se li plantegin.
- Pot tenir ajuda d'assessors, com a màxim 4: 2 dels sindicats i 2 de les empreses.

Comissió paritària:

És una comissió que té el mateix nombre de representants dels sindicats que de les empreses.



Grup professional:

Classificació de les persones treballadores segons les seves capacitats, estudis i funcions.



- Té 2 domicilis:
 - Via Laietana, 47, pis 1, de Barcelona. Codi postal 08003.
 - Rambla del Raval, 29-35, planta 4, de Barcelona. Codi postal 08001.
- Ha de conèixer molt bé el conveni per resoldre possibles problemes.
- A vegades, pot negociar entre empreses i treballadors.
- Pot intervenir i fer de **mediadora** entre treballadors i empreses.
- Ha d'estar informada del sector de l'hostaleria i passar la informació a empreses i treballadors.

Si els membres de la comissió no es posen d'acord, faran el que digui el **Tribunal Laboral de Catalunya**.

Article 12. Com s'organitza la feina?

L'empresa és la responsable d'organitzar la feina, i s'ha d'utilitzar bé el temps de les persones i els materials.

Els representants de les persones treballadores poden fer propostes, informes i orientar l'empresa.

Article 13. Et poden canviar de feina?

L'empresa pot canviar la feina a la persona treballadora,

Mediadora:

Persona que ajuda a solucionar un conflicte.



Tribunal Laboral de Catalunya:

És el jutjat que s'encarrega dels problemes a la feina.



i proposar que en faci una altra diferent de la que posa el contracte.

La **mobilitat funcional** es pot fer dins de cada **grup professional**, i la persona ha de tenir l'experiència o la formació per fer la feina nova.

Si l'empresa té menys de 25 persones, la mateixa persona pot fer d'ajudant de cuina, d'ajudant de cambrer i de cambrer de pisos.

Si canvien de feina a una persona, ha de mantenir el seu salari i els altres drets que té. Els representants dels treballadors poden demanar explicacions a l'empresa sobre els canvis de feina que faci.

Article 14. Com es reparteix la feina?

Les persones treballadores es divideixen en **grups professionals** i tenen un lloc de treball i un salari.

La feina consisteix a fer les feines que li toca a cada grup professional. Els **grups professionals** vàlids són els que surten a l'**Acord laboral espanyol**.

No totes les empreses tenen tots els grups professionals. Hi ha empreses que només en tenen uns quants.

Pel que fa a la **mobilitat funcional**, s'ha de complir el que diu l'**Estatut dels treballadors**.

Mobilitat funcional:

Quan la persona treballadora fa una feina diferent de la que posa al contracte.



Article 15. Poden canviar els grups professionals?

Si s'han de canviar els [grups professionals](#) de manera diferent de la que diu l'[Acord laboral espanyol](#), es pot fer a partir del Conveni dels anys 2014-2016.

A tots els contractes de treball ha de sortir el lloc de treball, el salari i el [grup professional](#) que correspon.

Article 16. Com s'entra a treballar a l'empresa?

Per un acord entre la persona treballadora i l'empresa. Aquest acord inclou quina és la feina, quin és el [grup professional](#) i quin és el salari.

Si es fan feines de diferents [grups professionals](#), la que posa el contracte és la que es fa més temps.

Article 17. Quin és el període de prova?

Els períodes de prova estan explicats a l'[Acord laboral espanyol](#). El temps que duri el període de prova sempre s'ha de posar al contracte.

Segons la durada del contracte i el [grup professional](#), el període de prova és entre 15 i 90 [dies naturals](#).

Dies naturals:

Són tots els dies, comptant les festes i els caps de setmana.



Si el contracte és per a directius que no surten a l'[Acord laboral espanyol](#), el període de prova pot arribar a ser de 6 mesos.

Si la persona ja ha treballat abans en la mateixa feina a la mateixa empresa, el període de prova no s'ha de fer.

Els dies de prova també es compten quan hi ha:

- Baixa per malaltia o accident.
- Maternitat.
- Risc durant l'embaràs.
- Adopció o acolliment d'un fill o filla.

El període de prova té les normes següents:

a) La persona treballadora ha de fer la feina que indica el període de prova.

b) La persona treballadora té gairebé els mateixos drets i obligacions que la resta de la plantilla. L'única diferència és que es pot acabar amb la relació laboral sense avisar i sense [indemnització](#).

c) Quan s'acaba el període de prova, si la persona i l'empresa hi estan d'acord, el contracte ja serà del tot vàlid. El temps de prova compta com a temps que portes treballant a l'empresa.

Indemnització:

Són els diners que l'empresa paga per compensar un dany.



Article 18. Què s'ha de fer abans de marxar de la feina?

- La persona treballadora que vulgui marxar ha d'avisar l'empresa amb temps:

- a) 2 mesos abans, si pertany a un sou del nivell 1 i 2 que els pots consultar a l'[annex](#).
- b) La resta de persones han d'avisar 15 dies abans.
- c) Si l'empresa té menys d'11 persones, s'ha d'avisar 1 mes abans.

- Si l'empresa no paga durant 2 mesos o més, no cal avisar.
- Quan la persona no avisa amb el temps establert l'empresa no li pagarà els dies que no hagi anat a treballar.
- Quan la persona avisa amb el temps establert, l'empresa li ha de pagar el salari i els altres pagaments que li toquin.
- Si l'empresa no paga a temps, la persona ha de cobrar 1 dia més per cada dia de retard en el pagament. Segons el tipus de treballador que siguis, pots demanar entre 15 dies i 2 mesos. També pots demanar [interessos](#).
- Quan la persona ha avisat, si l'empresa no vol que treballi més, li ha de pagar igualment el salari del temps d'avís.
- La persona treballadora no pot comptar els dies de vacances com a temps d'avís.

Annex:

És una explicació d'una paraula o concepte que està al final del documentfeina.



Interessos:

Quantitat de diners que una empresa paga a una persona treballadora perquè no li ha pagat el sou a temps, per exemple.



Article 19. Com es puja de categoria?

Quan hi hagi un lloc de treball lliure d'una categoria concreta,

les persones treballadores d'una categoria més baixa, tenen prioritats per ocupar aquest lloc de treball.

Per agafar aquest lloc de treball lliure, han de portar 6 mesos treballant i passar una prova de capacitat.

La prova l'han de controlar l'empresa i els representants dels treballadors. Si no es posen d'acord, han d'anar al [Tribunal Laboral de Catalunya](#).

Article 20. Quan es pot fer una excedència?

1. Excedència voluntària.

- a) L'excedència és voluntària si la demana la persona treballadora.
- b) Les persones treballadores poden demanar l'excedència voluntària quan portin 1 any treballant a l'empresa. No es poden fer excedències de menys de 4 mesos ni de més de 5 anys.
- c) La persona ha de demanar l'excedència per escrit. A l'escrit ha de posar quan comença l'excedència i quant temps durarà.
- d) L'empresa ha de contestar per escrit en 30 dies naturals. Ha de donar permís per fer-la o no.
- e) Si l'empresa no contesta en 30 dies, vol dir que la persona pot agafar l'excedència.
- f) Quan acabi l'excedència, la persona ha de demanar tornar a treballar:

Excedència:

Temps que no es treballa, ni tampoc es cobra. Pot ser voluntària o forçosa.



- 30 dies abans que acabi l'excedència si ha estat 1 any o més sense anar a treballar.

- 15 dies abans que acabi l'excedència si ha estat menys d'1 any sense anar a treballar.

g) L'empresa ha de contestar per escrit. Si no contesta abans que s'acabi l'excedència, vol dir que la persona pot tornar a treballar.

h) La persona pot tornar a treballar després de l'excedència si hi ha llocs de treball lliures iguals o semblants al lloc que tenia.

2. Excedència voluntària amb reserva del lloc de feina

a) Per cuidar fills o filles: Les persones treballadores tenen dret a una excedència de fins a 3 anys per cuidar cada fill. Els fills poden ser per naixement, per adopció o per acolliment.

b) Per cuidar familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Els familiars han de tenir dificultats per l'edat, accident, malaltia o discapacitat.

c) L'excedència no pot ser de més de 2 anys.

d) Aquesta excedència és un dret de totes les persones treballadores. L'empresa pot limitar aquest dret si hi ha 2 o més persones treballadores que la facin per tenir cura d'una mateixa persona.

e) Si hi ha dret a una nova excedència quan encara no s'ha acabat la primera, no es poden sumar.

Parents per consanguinitat:

Que són de la mateixa sang.

Primer grau: pares, mares i fills.

Segon grau: germans, avis i nets.

Parents per afinitat:

Que no són de la mateixa sang.

Primer grau: la parella

Segon grau: sogres i parella dels fills.



La primera excedència acaba quan comença la segona.

f) El temps que s'està en excedència compta com a temps que estàs a l'empresa.

g) La persona que està en excedència té dret a fer els cursos d'**orientació professional**. L'empresa ha d'avisar la persona treballadora dels cursos perquè hi pugui assistir.

h) La persona té dret a la reserva del seu lloc de treball el primer any. Després, s'haurà d'esperar a un lloc de treball del seu mateix **grup professional** o categoria.

i) Per tornar a tenir una excedència voluntària, la persona ha d'esperar 4 anys des de que l'altra ha acabat.

3. Excedència forçosa

a) Aquesta excedència ve marcada per la llei.

b) La fan les persones que tenen un càrrec públic que no els permet treballar. Per exemple, les persones elegides per a càrrecs de la comarca, de la província, de l'autonomia o de l'estat.

c) S'ha de demanar a l'empresa 30 dies abans de començar.

Article 21. Com són els contractes de pràctiques?

Els sindicats i les empreses es poden posar d'acord per crear una **Comissió** de formació.

Aquesta comissió crea programes o plans de formació relacionats amb la feina.

Orientació professional:

Serveix per ajudar a la persona a trobar una feina que li agradi.



Comissió:

Grup de persones que es reuneixen per decidir alguns temes en concret.



La formació en pràctiques es fa d'acord amb l'[Estatut dels treballadors](#) i l'[Acord laboral espanyol](#).

Els contractes en pràctiques poden ser:

- a) Contracte per tenir pràctica adequada als estudis: es fa a persones treballadores joves perquè facin pràctiques del que han estudiat.

El salari és:

- El primer any: [salari mínim interprofessional](#) i una cinquena part.
 - El segon any: [salari mínim interprofessional](#) i una mica més d'una tercera part.
- b) Contracte per a la formació en alternança: es fa perquè la persona aprengui una professió mentre va estudiant.

El salari del primer any és el salari mínim interprofessional i una cinquena part.

Article 22. Com és el primer contracte al sector de l'hostaleria?

1. Mentre dura aquest conveni, les persones mantenen el seu contracte si reuneixen aquestes condicions:

- Han de tenir el seu primer contracte en aquest sector.
- No han de tenir prou experiència.

Salari mínim interprofessional:

Sou mínim que ha de cobrar qualsevol persona que treballi a jornada completa. El salari mínim interprofessional el decideix el govern.



Aquestes persones han de signar un document en què es declara que és la primera vegada que treballen a hostaleria. L'empresa ha d'afegir aquest document al contracte.

2. L'empresa no pot contractar persones sense experiència si presenta un [expedient de regulació d'ocupació](#).

3. Aquests contractes no han de durar més de 12 mesos.

Una vegada hagi passat el temps de contracte, les persones ocupen un lloc de treball superior, amb la mateixa feina que ja fan.

La Comissió paritària ha de controlar aquest canvi de categoria.

Els salaris corresponents es poden veure als annexos.

Article 23. Què passa amb els contractes fixos-discontinus?

1. L'empresa ha d'avisar els treballadors fixos-discontinus per anar a treballar per ordre d'antiguitat dintre de cada [grup professional](#).

2. L'empresa ha d'avisar les persones amb una carta certificada o per correu electrònic 10 dies abans de començar a treballar.

Expedient de regulació d'ocupació:

També es diu ERO. L'empresa pot suspendre contractes o reduir jornades si hi ha motius justificats. Per exemple, quan l'empresa té problemes econòmics.



Contractes fixos-discontinus:

Són per als treballs de només per a una temporada que es repeteix cada cert temps. Poden ser fixos-discontinus, per exemple, collir fruita cada estiu o treballar en un hotel de la costa en temporada alta.



- Si l'empresa no l'avisava, la persona pot denunciar l'empresa per acomiadament. En aquest cas, l'avís de la convocatòria compta a partir del dia que la persona sap que hi ha hagut convocatòria i no l'han avisat.

- El treballador fix-discontínu està obligat a contestar per escrit. Té 10 dies per contestar des del moment que l'han avisat.

- Pot contestar per correu electrònic, missatge de telèfon o per WhatsApp.

- La persona que no es presenta quan l'avisen renuncia al seu lloc de feina.

- Si la feina és de menys de 15 dies, l'empresa ha de pagar els desplaçaments.

- Aquests desplaçaments poden ser bitllets d'anada i tornada en tren o en autobús.

- Si es desplaça en el seu cotxe, ho ha de parlar primer amb l'empresa. També li han de pagar 20 euros de **dieta**.

- Si es fan serveis extres, les persones treballadores també han de rebre uns diners pels desplaçaments.

3. La feina dels treballadors fixos-discontinus ha de tenir un contracte. El contracte ha de posar:

- La durada de la feina.
- La manera i l'ordre en què s'ha avisat la persona.
- La jornada laboral i l'horari.

Dieta:

Són diners extra que paga l'empresa a la persona treballadora quan hi ha un desplaçament. Per exemple, el menjar



4. Es poden fer contractes de temps parcial, és a dir, amb jornades més curtes que la jornada completa.

Les condicions són les següents:

- Si treballen menys de 25 hores a la setmana no poden fer més d'un 30 per cent d'hores extra.
- Al contracte ha de posar quantes hores treballen al dia, a la setmana, al mes o a l'any. També hi ha de posar l'horari i els dies que haurà de treballar.

Aquestes persones tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

5. Cada 4 mesos les persones treballadores fixes-discontinues poden agafar-se 4 hores de descans a la setmana, només en les empreses de temporada turística. Per tenir-les, la persona treballadora les ha de demanar per escrit a l'empresa.

L'**antiguitat** dels treballadors fixos-discontinus és la de tot el temps que es porta treballant en la mateixa empresa.

Article 24. Com són els contractes a temps parcial?

D'acord amb l'**Estatut dels treballadors**, en els contractes a temps parcial no es poden fer més de la meitat d'hores extres. Aquestes hores s'han de fer a continuació de la jornada que s'ha pactat. Aquests contractes també poden tenir un període de prova.

Antiguitat:

Temps que portes treballant a l'empresa.



Contractes a temps parcial:

Són contractes de treball en què es treballa menys hores que una jornada completa



Si la durada del contracte és indefinida,
i a més no es treballa cada dia de la setmana,
el període de prova no pot ser de més de 30 dies.

Si la durada del contracte és temporal,
el període de prova no pot ser de més de 20 dies.

Article 25. Quan es fan contractes temporals?

D'acord amb l'[Estatut dels treballadors](#),
els contractes temporals es poden fer
quan hi ha més feina de la prevista.
Han de ser de menys de 12 mesos.

Es poden fer [contractes a temps parcial](#)
per substituir persones
que tinguin la jornada reduïda.

Article 26. Hi ha contractes per a persones amb discapacitat?

Segons la llei, les empreses
de 50 persones o més han de contractar
un 2 per cent de persones amb discapacitat.
Per exemple, si l'empresa té 100 persones,
ha de contractar 2 persones amb discapacitat.

Article 27. Què s'ha de cobrar quan acaba un contracte?

Quan acaba un contracte temporal, la persona ha de
cobrar una [indemnització](#) de 12 dies per any treballat.

Aquesta indemnització s'ha de cobrar amb el que falti de cobrar de salari i la [quitança](#).

Article 28. Quant de temps es treballa?

1. A l'any s'han de treballar 1.791 hores o menys. Això són 40 hores a la setmana.

2. Es pot treballar tot seguit o en jornada partida:

- Si es treballa tot seguit, les persones que facin més de 5 hores tenen 20 minuts de descans.
- Si la persona s'està més estona descansant, ha de recuperar el temps al final de la jornada.
- Si es treballa en jornada partida, els torns han de tenir 5 hores com a màxim i 3 hores com a mínim. El descans entre torn i torn, ha de ser com a mínim 1 hora i mitja.
- L'empresa i els representants dels treballadors són els qui decideixen si la jornada ha de ser continuada o partida.

3. A les zones turístiques dels Pirineus i Prepirineus, Costa Daurada, Maresme i la província de Girona les condicions de treball són aquestes:

a) Hores de descans:

En els llocs de treball que marca l'[Acord laboral espanyol](#), en alguns casos, el descans entre jornada i jornada serà de 10 hores i no de 12 hores.

Quitança:

Són els diners que l'empresa paga al treballador quan l'acomiada.



Si l'empresa vol rebaixar les hores de descans, ha d'avisar les persones treballadores i els representants dels treballadors 14 dies abans i explicar per què ho fa.

No es pot reduir el temps de descans a les següents persones treballadores:

- Menors de 18 anys.
- Amb discapacitat.
- Que treballen a la nit.
- Embarassades.
- Amb contracte de formació.
- Amb reducció de jornada perquè cuiden algú.

b) Polivalència:

- Si cal, els cambrers de pisos poden fer la feina dels auxiliars de restauració, però no al revés. Quan passi això, la persona rebrà el sou de nivell superior.
- Un ajudant de cambrer i un ajudant de cuina també es poden intercanviar la feina.
- En aquests casos, els representants dels treballadors hi han d'estar d'acord.

c) Flexibilitat horària:

L'empresa pot posar un **horari flexible invers** si ho acorda amb els representants dels treballadors.

Ho pot fer amb aquestes condicions:

Polivalència:

És la capacitat que té una persona de fer més d'una feina.



Horari flexible invers:

Quan l'empresa pot canviar l'horari de la persona segons la feina que hi hagi.



- L'empresa ha d'avisar la persona 5 dies abans i explicar-li que ha de canviar unes hores de feina per un descans obligatori.
- La persona tindrà el mateix salari i els mateixos drets.
- L'empresa ha d'avisar la persona 5 dies abans i explicar-li que ha de recuperar les hores que corresponen al descans.
- Aquestes hores es treballaran dins del calendari laboral del treballador.
- Si el descans es fa durant els primers 8 mesos de l'any, també s'han de recuperar les hores en aquests 8 mesos.
- Si el descans es fa durant els últims 4 mesos de l'any, les hores es poden recuperar durant els primers 6 mesos de l'any següent.
- El total de les hores recuperades no pot ser més del 10 per cent de totes les hores de l'any.
Per exemple, si treballa mil hores a l'any, el 10 per cent són 100 hores.
Per tant, no podria recuperar més de 100 hores.
- No es pot aplicar la [flexibilitat horària inversa](#) en aquests casos:
 - Les persones treballadores que per motius de salut o seguretat no poden estar tantes hores al centre de treball.
 - Les persones treballadores amb discapacitat.

— Les persones treballadores en període de lactància.

— Les persones treballadores que tenen la jornada reduïda perquè cuiden algú.

4. Si l'empresa i les persones treballadores pacten millors condicions per a la persona treballadora sobre la seva jornada, aquestes noves condicions s'han de respectar.

Article 29. **Quin descans hi ha cada setmana?**

El descans mínim setmanal són 2 dies seguits.

S'han de respectar els canvis que s'acordin entre l'empresa i els representants dels treballadors.

L'empresa ha de fer el que pugui perquè les persones que no tenen un dia fix de descans a la setmana, almenys puguin descansar un diumenge al mes.

Article 30. **Quan són les vacances?**

1. Les persones treballadores tenen dret a 30 **dies naturals** de vacances. Les persones que no portin 1 any treballant faran la part proporcional.

Les vacances es faran preferentment des de l'1 d'abril fins al 31 d'octubre.

2. Es poden fer les vacances fora d'aquest calendari si la persona es troba en un d'aquests casos:

- Si està de baixa per embaràs, part o lactància.
- Si té el [contracte en suspensió](#).

3. Si les vacances coincideixen amb una baixa, la persona treballadora les pot fer quan acabi la baixa, sempre que no hagin passat més de 18 mesos.

4. L'empresa està obligada a publicar el calendari de vacances i de festes abans del 30 de gener.

Aquest calendari s'ha de fer amb un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Si no hi ha acord, s'ha de buscar la [mediació del Tribunal Laboral de Catalunya](#).

5. El salari del mes de vacances no és el sou més alt ni el més baix dels últims 12 mesos abans de vacances. És a dir, està entre el més alt i el més baix.

6. Els treballadors fixos-discontinus faran les vacances al final de la temporada de treball.

7. Si la persona rep un salari base més [comissions](#) per feina feta, durant les vacances rebrà el salari corresponent a la seva categoria professional i sense comissions.

Article 31. Quins són els dies de festa?

L'empresa ha de fer cada any un calendari laboral. El calendari l'ha de pactar amb els representants dels treballadors.

Contracte en suspensió:

Quan s'atura el contracte per motius de la persona treballadora o l'empresa, però sense ser acomiadat.



Mediació:

Quan una persona que no està a favor ni en contra del conflicte ajuda a resoldre un problema.



Comissions:

És un plus de diners que l'empresa dona a la persona treballadora per la feina feta.



El calendari ha de dir
quins són els dies laborables
i quines són les festes.
Les festes són locals, autonòmiques i estatals.

Al calendari també hi ha d'haver
els dies de vacances i els dies de descans.

El calendari s'ha de posar
en un lloc de la feina on es vegi bé
abans del 20 de febrer.

Si s'obre un centre de treball nou,
en 30 dies han de tenir el calendari posat
en un lloc on es vegi bé.

Article 32. Què passa quan la festa és dia de descans?

Si els dies de festa coincideixen
amb el dia de descans,
el treballador té dret a fer festa un altre dia.
En aquest cas, l'empresa pagarà al treballador
el 40% del sou i també l'antiguitat si n'hi ha.

Si el dia de festa és enmig de vacances,
s'afegeix a les vacances.
L'empresa només ho farà amb 1 festa.

S'ha de respectar qualsevol acord
que tinguin l'empresa
i els representants dels treballadors.

Article 33. Quins permisos es poden tenir?

Les persones treballadores
poden tenir permisos pagats
en aquests casos:

- 15 dies per matrimoni o unió de fet.
- 3 dies per mort o malaltia greu o operació amb hospitalització o accident greu de [parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat](#).

Si hi ha desplaçament, són 5 dies.

Si passa en dia de festa, els dies es comencen a comptar l'endemà.

Els casos de malaltia o accident s'hauran de justificar amb informe mèdic.

- Casaments de fills, nets, germans, germans polítics, pares o mares polítics: 1 o 3 dies si hi ha desplaçament.
- Exàmens: el temps necessari per fer-los. S'ha de portar una justificació.
- 2 dies per canvi de domicili habitual. El segon dia només una vegada a l'any en un període de 12 mesos.
- 2 dies per [any natural](#) per a assumptes propis. S'ha d'avisar al més aviat possible i no fa falta justificant. S'ha de tenir una antiguitat de 90 dies com a mínim.
- 1 hora a la setmana en el cas de naixement, adopció o acolliment d'una criatura. Es pot dividir en 2 parts de mitja hora durant la lactància, fins que la criatura faci els 9 mesos.

La durada del permís s'allarga si és més d'una criatura.

Any natural:

És quan passa 1 any a partir d'una data determinada. Per exemple, un any natural és del 20 d'abril de 2023 al 20 d'abril de 2024.



Si s'ajunta tot el permís en jornades completes, no poden ser més de 19 dies seguits.

- Aquesta reducció de jornada és personal i no es pot transferir a ningú altre.
- L'empresa pot posar condicions al permís si 2 persones de la mateixa empresa han de cuidar la mateixa criatura, per exemple si són el pare i la mare. L'empresa ho ha de justificar per escrit.
- Quan 2 persones tinguin el **dret de lactància**, es pot allargar fins als 12 mesos, però amb reducció de salari a partir dels 9 mesos.
- Les **parelles de fet** tenen els mateixos drets que els matrimonis.

Article 34. S'han de fer hores extres?

Les hores extres només són obligatòries si passa alguna cosa greu o s'han de reparar danys extraordinaris o urgents.

Aquestes hores no es compten dins de la jornada laboral. Tampoc es compten dins de la jornada laboral les hores extres permeses.

També són hores extres si hi ha problemes de pèrdua de **matèries primeres**, necessitats imprevistes o canvis de torn. En aquest cas, sí que es compten com a hores extres dins de la jornada.

Dret de lactància:

És el permís que té la mare d'una criatura per poder donar-li el pit al seu bebè.

Parelles de fet:

És una unió legal entre dues persones, semblant al matrimoni.



Matèries primeres:

Són materials o productes que surten de la natura. Per exemple: aigua o menjar.



Les hores extres es podran compensar fent hores de menys, en lloc de pagar-les. Per exemple, si surts 2 hores més tard, al dia següent pots sortir 2 hores abans.

Si les hores extres es paguen, no es poden fer més de 80 hores extres a l'any.

El preu de les hores extres és el d'una hora normal.

Cada centre de treball ha de negociar si es compensen amb hores de descans o si es paguen. Si no hi ha acord, s'ha de fer el que diu la llei.

Article 35. **Quin és el salari?**

1. Es cobra segons el nivell.

Cada mes les persones treballadores rebran la **nòmina**, on ha de sortir:

- La quantitat que es cobra.
- El temps que es porta treballant a l'empresa.
- El grup professional.
- La categoria del lloc de feina.

No cal signar la **nòmina** si es cobra pel banc.

- El 2023 es cobra més que el 2022.
- El 2024 es cobra més que el 2023.

Nòmina:

És el document on indica que et paguen el teu salari com a persona treballadora.



Els nivells i tots els salaris de 2023 i 2024 surten als annexos.

2. El salari normal té:

- [Salari base](#).
- El plus pel temps treballat a l'empresa.
- [Manutenció](#).

3. Les empreses que abans del 31 de desembre de 2007 segueien el [sistema retributiu de participació](#), el poden mantenir, amb acord de les persones treballadores.

Les empreses que paguen amb el [sistema retributiu de participació](#) ho han de fer d'acord amb la norma que es va aprovar el 1994.

Han d'anar apujant el salari d'acord amb els salaris dels [annexos](#).

Article 36. Quant es cobra pel temps treballat?

Es paga el que es va establir a partir de l'1 de gener de 2008 més les pujades de sou de cada any.

Salari base:

Són els diners fixes que rep una persona treballadora cada mes, sense cap extra.

Manutenció:

Són els diners que l'empresa ha de pagar a la persona treballadora pel menjar o transport, per exemple.

Sistema retributiu de participació:

Quan l'empresa no paga el mateix salari cada mes. L'empresa paga més o menys segons la feina feta.



Article 37. Premis per anys de treball

Quan una persona de 45 anys o més gran deixa de treballar a l'empresa, té dret a:

- 2 mesos de sou, si porta 10 anys.
- 3 mesos de sou, si porta 15 anys.
- 4 mesos de sou, si porta 20 anys.
- 5 mesos de sou, si porta 25 anys.
- 6 mesos de sou, si porta 30 anys.
- 7 mesos de sou, si porta 35 anys.

Si una persona de 50 anys o més gran, decideix marxar de l'empresa o l'[acomiaden de manera procedent](#), no tindrà dret als premis.

Acomiadament procedent:

La persona treballadora ha fet alguna cosa que va contra la llei. L'empresa pot acomiadar la persona sense pagar-li cap indemnització.



Article 38. Dret als àpats

1. Les persones que treballin en centres que fan menjar, tenen dret a fer els àpats a la feina.
2. Els representants dels treballadors s'asseguraran que el menjar sigui variat.
3. Es farà un menú que recepti el metge de la Seguretat Social a les persones que necessitin fer una dieta especial.
4. Si una persona vol rebre els diners en lloc del menjar,

ho ha de demanar per escrit a l'empresa i seguir aquesta decisió 3 mesos com a mínim.

5. Les empreses que no tenen servei de cuina no tenen aquesta obligació.

Per exemple, els hotels que només fan esmorzar per a les persones que s'allotgen a l'hotel.

6. Les persones que no treballin al bar, el restaurant o la cuina dels càmpings no tenen el dret dels àpats.

Si aquestes persones ja tenen aquest dret abans de fer aquest conveni, el continuaran tenint.

Article 39. Dret a allotjament

Les persones treballadores que tenien dret a allotjament amb l'anterior Conveni, el mantindran.

Article 40. Transport

Les persones que rebien un plus per al transport quan es va aprovar aquest conveni, el seguiran rebent.

Article 41. Roba de treball

1. L'empresa ha d'entregar l'uniforme o roba de treball a les persones treballadores.

2. En el cas de les dones embarassades, l'uniforme o la roba de treball ha de ser adaptada.

3. L'empresa s'ha d'encarregar de la neteja i conservació de la roba de treball i uniformes.

4. Si la persona treballadora s'encarrega de la neteja de la roba de treball o l'uniforme, l'empresa ha de pagar uns diners a la persona.

Article 42. Què és el treball nocturn?

Les hores que es treballen entre les 10 de la nit i les 6 del matí són hores de treball nocturn.

Aquestes hores es paguen una quarta part més sobre el salari normal.

Article 43. Què són les pagues extres?

1. Les persones treballadores tenen dret a rebre 2 pagues extres.

2. La paga és la quantitat d'un salari mensual més un plus pels anys treballats de cada persona.

3. Hi ha dues pagues:

- Estiu: Es paga el 10 de juliol

- Nadal: Es paga el 22 de desembre

4. Si la persona està de baixa, també ha de cobrar les pagues extres.
5. L'empresa i la representació dels treballadors poden decidir **prorratar** les pagues extres.

Article 44. Sempre s'ha de fer el que diu el conveni?

1. L'empresa i la representació dels treballadors poden decidir no fer el que es diu al conveni.
2. Això pot passar per raons econòmiques o de **productivitat**.
3. També pot passar mentre l'empresa i els representants dels treballadors negocien un acord.
4. El nou acord ha d'explicar clarament les noves condicions del conveni amb l'empresa.

Article 45. Què passa si una persona es posa malalta o té un accident?

La persona treballadora té dret a rebre el salari complet des del primer dia de baixa i fins a un màxim de 12 mesos en els següents casos:

Prorratar:

En comptes de fer 14 pagues, es fan 12, és a dir, es reparteixen els diners de l'estiu i del Nadal en els 12 mesos de l'any.



Productivitat:

Si la productivitat és alta vol dir que hi ha molta feina. Si és baixa, vol dir que hi ha poca feina.



- Té un accident al lloc de treball.
- Pateix una malaltia i ha d'ingressar a l'hospital.
- Ha de fer repòs després d'una operació.

La persona té dret a rebre una part del salari fins al dia 30 de la malaltia, i el salari complet a partir del dia 31, fins a un màxim de 12 mesos en el següent cas:

- Està malalt, però no ha d'ingressar a l'hospital.

Article 46. Les persones treballadores tenen assegurança d'accidents?

L'empresa contracta una assegurança d'accidents. Aquesta assegurança pagarà 16.500 euros a la persona o als seus familiars en cas de mort o [invalidesa permanent](#) per un accident de treball.

Invalidesa permanent:

Una persona que no pot fer més la seva feina després d'un accident.



Article 47. Seguretat al lloc de treball

1. L'empresa haurà de fer que el lloc de treball sigui [saludable](#) i segur.

2. L'empresa haurà de:

- Donar informació sobre els perills al lloc de treball
- Fer formacions de seguretat

Saludable:

Que és bo per a la salut física i mental.



- Actuar en casos d'emergència
- Adaptar el treball a les capacitats de la persona
- Mantenir les eines de treball en bon estat

3. La persona treballadora ha de complir les mesures de seguretat de l'empresa.

4. L'empresa farà una revisió mèdica a les persones per assegurar-se que poden treballar sense cap problema.

5. Les dones embarassades tindran dret a canviar lloc de treball si la feina pot ser perillosa per al bebè.

Article 48. Què són les hores sindicals?

1. Les hores sindicals són les hores al mes que treballen els representants de les persones treballadores davant de l'empresa.

2. Aquestes hores estan pagades per l'empresa.

3. El nombre d'hores sindicals depèn de quantes persones hi ha a l'empresa:

- Empresa de fins a 50 persones: 16 hores
- Empresa de 51 a 100 persones: 27 hores
- Empresa de 101 a 750 persones: 37 hores
- Empresa de més de 750 persones: 40 hores

4. Aquestes hores es poden acumular cada tres o sis mesos.

Article 49. Dret a la formació professional

1. Totes les persones tenen dret a la formació professional al seu lloc de treball.
2. Aquesta formació s'ha de fer dintre de l'horari de feina.
3. L'empresa ha de donar formació per ensenyar nous **procediments** laborals.
4. La formació també ha de fer que les persones es puguin **promocionar** dintre de l'empresa.

Procediment:

Conjunt de passos per fer una feina.

Promocionar:

Canviar de funcions dintre de l'empresa per donar-se a conèixer. Aquest canvi acostuma a portar millores econòmiques.



Article 50. El català a la feina

L'empresa intentarà que totes les comunicacions a les persones treballadores estiguin en català i també en castellà.

Article 51. Què passa amb els drets quan l'empresa canvia?

1. Si l'empresa deixa l'activitat i hi ha una empresa nova, aquesta ha de contractar les persones amb les mateixes condicions.

L'empresa deixa l'activitat, per exemple, quan un mateix propietari

tanca una empresa per obrir-ne una altra.
En aquest cas, haurà de contractar
les mateixes persones
amb les mateixes condicions.

Això afecta :

- Les persones que portin treballant almenys 4 mesos a l'empresa.
- Les persones que portin treballant 4 mesos a l'empresa i que estiguin de baixa o en excedència.
- Les persones que substitueixin altres persones de baixa i en excedència.
- Treballadors fixos-discontinus.
- Persones en jubilació i amb [contracte de relleu](#)

2. Les persones que no compleixen cap d'aquests punts, continuen sent persones treballadores de l'empresa que tanca o canvia de propietari o propietària.

3. Si l'empresa que marxa deu diners a les persones treballadores, les ha de pagar.

Article 52. Quin conveni tindran les empreses subcontractades?

Les [empreses subcontractades](#) tenen el seu propi conveni.

Treballadors fixos-discontinus:

Són els que tenen contracte de temporada. Per exemple, la feina als hotels durant l'estiu

Contracte de relleu:

La persona que té un contracte de relleu fa una part de les hores d'una persona que es vol jubilar.



Empresa subcontractada:

Empresa que fa una part de la feina que l'empresa principal no pot o no vol fer. Per exemple, un restaurant subcontracta una empresa que li renta les estovalles.



Clàusules addicionals

1. Jubilació

- **Jubilació obligatòria:**

Les persones amb 68 anys s'han de jubilar obligatòriament si:

— La persona pot rebre la pensió sencera.

— Si l'empresa contracta una nova persona indefinida en el seu lloc.

- **Jubilació parcial:**

És un dret de la persona treballadora i podrà demanar-lo si compleix les normes d'edat i anys treballats.

2. Noves tecnologies

L'empresa pot usar les noves tecnologies per assegurar-se que la persona fa la feina de manera correcta.

Aquest ús ha de respectar la vida privada de la persona.

Si hi ha càmeres de videovigilància a la feina, l'empresa ha d'informar les persones treballadores.

3. Igualtat d'oportunitats

L'empresa ha d'oferir les mateixes oportunitats a totes les persones, siguin homes o dones.

Clàusula addicional:

Text que s'ha afegit de més en un contracte o un conveni per explicar alguna cosa.



Jubilació parcial:

Quan la persona deixa de treballar unes hores. Cobra de l'empresa les hores que treballa. Les hores que no treballa les cobra de la jubilació.



4. Comissió de treball

La comissió de treball es forma pels representants dels treballadors i empreses per vigilar els canvis que hi hagi a l'empresa. S'ha de fer 3 reunions durant el primer any de la comissió. En els anys següents, s'ha de fer 4 reunions.

5. Endarreriments

Els **endarreriments** que es generen durant l'aprovació del Conveni s'han hagut de pagar abans del gener del 2023.

Endarreriments:

Són pagaments que l'empresa encara no ha pagat a la persona treballadora.



6. Adaptació dels grups i categories laborals

Si s'han d'adaptar les categories del conveni català i el de la resta d'Espanya, s'ha de consultar l'annex del conveni català.

Annex I

Quines faltes es poden cometre a la feina?

El **règim disciplinari** d'aquest conveni és el mateix que té el conveni de tota Espanya.

Si una persona treballadora pensa que li han aplicat una **sanció** injusta, pot anar al jutjat i denunciar-ho.

Les faltes poden ser lleus, greus o molt greus i totes s'han de comunicar per escrit a la persona treballadora.

L'escrit que ha d'enviar l'empresa al treballador ha d'explicar quin és l'error que ha tingut i el dia que el va fer.

Els **representants dels treballadors** han de saber quan s'aplica una sanció greu o molt greu a una persona treballadora.

Per exemple, són faltes lleus:

- Errors treballant que no són molt greus.
- Arribar tard 3 vegades en 1 mes.
- No avisar si s'agafa la baixa.
- Marxar de la feina sense avisar.
- No avisar que s'ha canviat de casa.
- Anar brut a la feina.
- Discutir-se amb els companys i companyes

Són faltes greus, per exemple:

- Arribar tard més de 3 vegades en 1 mes.

Annex:

document que afegim al final amb més informació.



El règim disciplinari

recull les faltes o errors que pot tenir una persona treballador a i les sancions que se li poden aplicar.

Una sanció

és un càstig o una multa per haver fet una cosa que no està permesa. Per exemple, deixar de treballar i cobrar 2 dies perquè fem tard moltes vegades.

Representants del treballadors:

persona que trien els companys i companyes de feina perquè representi i perquè protegeixi els interessos col·lectius de les persones treballadores davant de l'empresa.



- Faltar 2 dies a la feina sense avisar en 1 mes.
- Marxar de la feina més de mitja hora sense justificar.
- No fer cas del que diu l'empresa o els caps.
- Ser brut i descuidat amb les coses de la feina.
- Discutir-se amb els companys i companyes davant del públic.
- Anar a treballar begut o drogat.
- No treballar de manera segura.
- Dir paraulotes o insults quan s'està treballant.
- Fer moltes faltes lleus.

Són faltes molt greus, per exemple:

- Faltar més de 3 dies a la feina en 1 mes sense avisar.
- **Frau**, **deslleialtat** o abús de confiança.
- Fer malbé materials, eines o documents.
- Robar.
- Explicar informació privada de l'empresa.
- Maltractar algú físicament o de paraula.
- Treballar poc molt de temps seguit.
- Barallar-se sovint amb els companys i companyes
- Fer veure que s'està malalt per no anar a treballar.
- No respectar les persones.
- Discriminar algú pel seu origen, religió, discapacitat, edat o orientació sexual.

Frau:

enganyat per aconseguir alguna cosa a canvi.

Deslleialtat:

comportament inadequat d'un treballador a l'hora de fer la feina. Per exemple, no seguir les normes.



Segons la causa, les sancions poden ser des d'una **amonestació** fins a l'acomiadament.

Les faltes lleus **prescriuen** als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies.

Amonestació:

quan l'empresa t'avisava que estàs fent una cosa malament.

Les faltes prescriuen

quan ha passat un temps i ja no es tenen en compte.



Annex II

Llocs de treball i salaris

Aquest conveni té fins a 4 categories laborals.
Dintre de cada categoria,
hi ha grups diferents segons on es treballi:
per exemple, és diferent si es treballa
en un hotel, en un casino o en un càmping.
Els salaris són diferents segons on es treballi.

Hi ha més de 50 categories
de la feina que es fa:
des del cap de cuina o el cap comptable
fins al repartidor de menjar preparat.

Entre les feines de l'hostaleria,
hi ha, per exemple, cambrers, personal de neteja,
monitors o seguretat de discoteca.
Els salaris són diferents segons la feina.

A més, no són iguals per a Barcelona
que per al Maresme o Tarragona.

Segons aquest conveni, qui cobra més
és el cap d'un hotel de 5 estrelles
i el que cobra menys és el **grum** de
16 o 17 anys.

El salari més alt és de més de 2.000 euros al mes.
El salari més baix és de 1.000 euros.

En aquests salaris s'han de restar
els impostos i sumar els extres.

Grum:

persona que fa els
encàrrecs o porta
maletes en un hotel.



Vist

Llegit

Entès



L'Apòstrof



Alternativas
econòmicas



SAMBUCUS

Hi colaboren:



Amb el suport de:



FÀCILMENT ✓