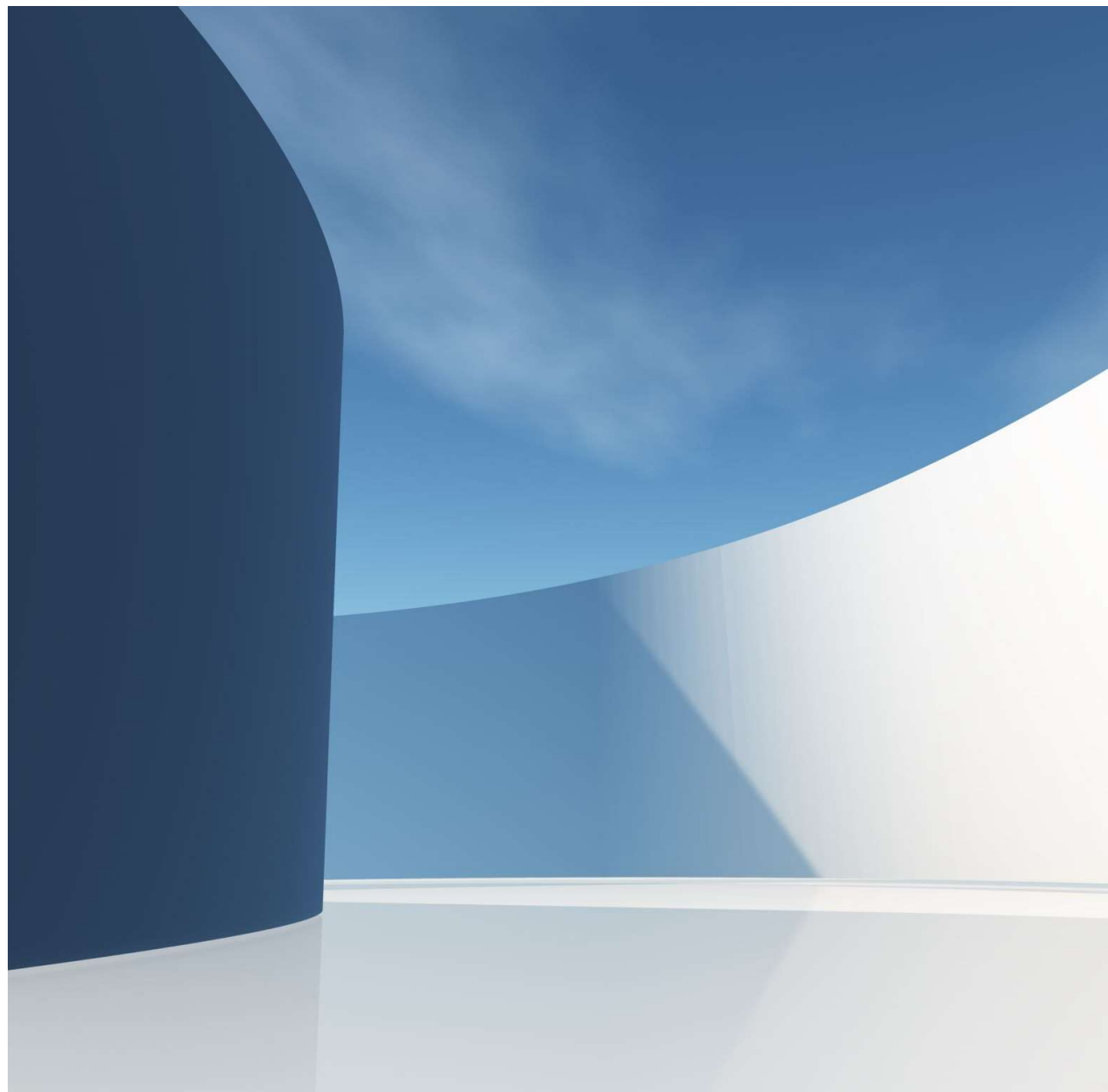


# Convenio colectivo de hostelería interprovincial de Catalunya

---

2.025 A 2.028

FEDERACIÓ EMPRESARIAL  
D'HOSTALERIA I TURISME DE  
TARRAGONA



---

# Novidades

- Los dos Sindicatos, CCOO y UGT han firmado el convenio colectivo.
- La entrada en vigor a 1 de enero de 2.025 tiene excepciones;
- La aplicación de la jornada anual de 1783 horas que afecta a partir de enero de 2.026.y la acumulación de un día de descanso semanal tendrá eficacia a partir de enero de 2.026.

La vigencia del convenio es desde el 1 de enero de 2,025 hasta el 31 de diciembre de 2.028 cuatro años.

Estas dos circunstancias no se repetían desde hace multitud de años y auguran cuatro años de paz social.

---

# El salario

- La revalorización del salario de convenio se establece mediante tablas salariales incrementadas en el mes de enero de cada año de vigencia. Sin revisión vinculada al IPC.
- Los atrasos de 2.025 tendrán como fecha limite para su liquidación y pago el mes siguiente a la publicación en el DOGC del convenio i para fijos discontinuos con la nomina del primer llamamiento de 2.026.

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>2.025/2.026</b> | <b>4%</b> |
| 2.026/2.027        | 4%        |
| 2.027/2.028        | 4%        |
| 2.028              | 3%        |

---

# Jornada laboral- vacaciones



El número de horas anuales de trabajo efectivo serán como máximo 1783 horas a partir de enero de 2.026.



La jornada anual máxima se reduce en ocho horas.



Esta magnitud se tendrá en cuenta al realizar el calendario laboral a partir de 2.026

- Las vacaciones anuales pasarán a ser de 30 a 31 días naturales contribuyendo junto a la reducción de la jornada a una mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

---

# Compensación de festivos (art 32)

- A partir de la entrada en vigor del convenio los festivos señalados como no recuperables que coinciden con un descanso semanal, si el trabajador no presta servicios ese día, tendrá derecho a compensar un día con posterioridad disfrutando de un festivo, pero sin recargo del 40%



La percepción del recargo por trabajar un festivo, cuando se libra por descanso semanal, implicaba un agravio comparativo respecto de los trabajadores que si trabajan el día festivo.



La actual redacción del convenio se ajusta a la doctrina del tribunal supremo en materia de compensación de festivos trabajados.

---

# Licencias retribuidas Art. 33 convenio 37.3 b) estatuto de los trabajadores

- La redacción anterior del artículo 33 del convenio no recogió la necesaria afectación por la reforma de diciembre de 2023 y el Real decreto -ley 5/2023, comportando la nulidad de la citada redacción anterior.
- Las personas trabajadoras que han de solicitar el permiso para el cuidado de familiares y convivientes tienen las condiciones dadas por el citado real decreto-ley. Disponiendo reciente doctrina jurídica que el desplazamiento queda absorbido en los supuestos que antes tenían asignado un permiso de dos o cuatro días por los cinco actuales.
- Una de las particularidades de este permiso que se aplica indistintamente a tres conceptos diferenciados :
  - Accidente Grave del sujeto causante
  - Enfermedad grave del sujeto causante
  - Hospitalización del sujeto causante
  - Intervención quirúrgica que no precisa ingreso hospitalario, pero sí reposo domiciliario.
- En todos los supuestos corresponden cinco días de permiso .
- La empresa solicitará justificante médico de la necesidad de cuidados.

---

Licencias retribuidas Artículo 33 del convenio colectivo. En el supuesto de licencia por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se omite en la redacción del RDL 5/23 y se supone su continuidad en el artículo 37.3b) del Estatuto de los trabajadores, asignando un permiso de dos días, ampliable a cuatro cuando se precise un desplazamiento.

---

## Nueva licencia

Ocho (8) horas al año de permiso retribuido y no recuperable para visitas médicas propias de la persona trabajadora y/o para acompañamiento de familiares de primer grado, por consanguinidad o afinidad.

.Incluida en el artículo 33 del Convenio Colectivo.

---

# Complementos de incapacidad temporal

- El convenio tiene limitados los complementos de incapacidad temporal por contingencias comunes, que al inicio de la situación de baja no se aplican hasta transcurridos 30 días y al final transcurridos doce meses se dejan de percibir.
- En el contexto actual de absentismo sin precedentes a causa de enfermedad común, se mantienen estas restricciones al acceso a los citados complementos.
- Para los trabajadores de reciente ingreso en la empresa, hasta que tengan una permanencia de 180 días, no tendrán acceso a los complementos de incapacidad temporal por enfermedad común.
- Así lo dispone la nueva redacción del artículo 45.2 del convenio.

---

# Complementos de incapacidad temporal

- En los supuestos de extinción de la relación laboral, permaneciendo el trabajador de baja por incapacidad temporal y percibiendo complementos, El trabajador puede exigir se continúe con el percibo de los complementos de IT mientras esta perdure en el tiempo. Siempre que el convenio no regule lo contrario.
- En los supuestos de suspensiones derivadas de contratos fijos discontinuos, la obligación de la empresa de seguir pagando el complemento de incapacidad temporal durante el periodo de suspensión se puede producir si el convenio no lo regula. Con la redacción actual del artículo 45.2 del convenio se evita el riesgo de reclamaciones.

---

# Descanso semanal de fijos discontinuos

- La redacción del convenio anterior, en el artículo. Establecía que los trabajadores fijos discontinuos podrán acumular en un periodo no superior a cuatro meses, medio día de descanso semanal
- En la redacción actual i concretamente en el apartado 5 del artículo 23, la acumulación citada de descanso semanal recupera la inicial de 1 día acumulable, por periodos de cuatro meses de actividad

---

# Subcontractación -1-

La externalización de una sección del hotel, también denominada descentralización productiva, afecta a las condiciones laborales de los trabajadores subrogados o incorporados "ex novo" La nueva redacción del artículo 60 del convenio, dispone que las condiciones laborales en el supuesto de descentralización productiva han de ser las de este convenio en su integridad

- En la redacción del convenio del año 2017 ya se reconocía la garantía de aplicación del convenio de hostelería en descentralizaciones productivas, pero tras la publicación y entrada en vigor de la reforma de diciembre de 2021, se optó por referenciar las descentralizaciones productivas a la literalidad de la citada reforma laboral que tenía pretensión de regular con transparencia esta acción, siendo la realidad muy distinta y confusa.

---

# Subcontratación -2-



LA FORMA DE REGULAR LA EXTERNALIZACIÓN DADA POR LA LEY.. DE DICIEMBRE DE 2.021. IMPIDE APLICAR EN ESTOS CASOS EL SALARIO DEL CONVENIO DE EMPRESA, DECANTÁNDOSE POR EL SALARIO DEL CONVENIO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD DE LA SUBCONTRATA.



ESTA COMPLEJA CUESTIÓN LA HACE MAS CONFUSA Y DE DIFÍCIL ENCAJE.

- EL NUEVO CONVENIO DE HOSTELERÍA DISPONE QUE EN CASOS DE TENER UNA COMPETENCIA DE MERCADO NORMALIZADA REGULA QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE HAN PASADO A SER SUBROGADAS O INCORPORADAS A EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE SU ACTIVIDAD, EL CONVENIO APLICABLE SEA EL DE HOSTELERÍA.

---

# Subcontratación -3-

## JURISPRUDENCIA

- Una reciente sentencia de unificación de doctrina del Tribunal Supremo,, interpreta en los supuestos de subcontratación de la propia actividad, el salario del convenio de empresa no puede ser inferior al sectorial.

## EL SALARIO EN SUBCONTRATACIÓN

- La subcontratación no comportará una ventaja en el coste del salario, pero lejos de estar prohibida o limitada sigue siendo una herramienta de gestión de las personas trabajadoras.



# DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

- Disposición adicional 1ª relativa a la creación de una comisión de estudio de las condiciones laborales específicas del subsector de restauración, relativo al plus de nocturnidad.

---

# Contratos temporales

- Los contratos temporales a su vencimiento y finalización tienen establecida una indemnización de 12 días ampliable por convenio colectivo. A partir de 2.026 los contratos temporales tendrán una indemnización de 14 días de salario

---

# Protocolos.

## LGTBI+

- Para empresas de mas de 50 trabajadores de plantilla, en paralelo al protocolo de igualdad.

## FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

- La Dana del Levante de España de 2.024 ha propiciado la necesidad de dotar a las empresas de protocolos de actuación ante fenómenos meteorológicos adversos, cada vez mas frecuentes. Todo ello en paralelo a una reciente modificación del Estatuto de los trabajadores, que dispone de permiso retribuido de 4 días para esta contingencia.

---

# Acuerdo laboral estatal de Hostelería

- SE HAN ALCANZADO ACUERDOS CON LAS CENTRALES SINDICALES DE CCOO Y UGT, CON LA PREVISIÓN DE SU MODIFICACIÓN EN FECHAS MUY CERCANAS DURANTE EL PRESENTE MES DE FEBRERO.
- LAS MODIFICACIONES ESTABLECEN AMPLIAR EL RÉGIMEN SANCIONADOR INTRODUCIENDO TIPIFICACIONES RELATIVAS AL REGISTRO DE JORNADA, USO DE TELÉFONOS DURANTE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
- ESTABLECEN UN PROTOCOLO PARA SER ADOPTADO POR LOS CONVENIOS SECTORIALES AUTONÓMICOS O PROVINCIALES, DE FMA Y LGTBI+.
- REGULA LA AUDIENCIA PREVIA EN CASOS DE DESPIDO DISCIPLINARIO.