



III. Administración Autónoma

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: HOSTELERÍA

Expediente: 37/01/0020/2023

Fecha: 16/03/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000245011981.

Mediante registro telemático de fecha 06/03/2023, ha tenido entrada la documentación relativa al **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE SALAMANCA, Años 2020-2025**, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 21/02/2023.

La documentación aportada reúne los requisitos mínimos exigidos para la correcta tramitación de la inscripción y publicación del convenio colectivo de referencia.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE SALAMANCA, Años 2020-2025**.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo. Emilio Miñambres Rodríguez.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE SALAMANCA Años 2020-2025

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.- Regirá para todos los centros de trabajo que se encuentren ubicados en Salamanca y su provincia, aún cuando las empresas estuviesen domiciliadas en provincias distintas.

Artículo 2. Ámbito funcional.- El presente convenio regula las condiciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras de la provincia a las que son de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás normas complementarias y disposiciones que, en su caso, resulten de aplicación.

Artículo 3. Ámbito personal.- El convenio afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual o temporero, empleado en el centro de trabajo de empresas incluidas en el ámbito territorial a excepción de quienes realicen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, a que se refiere el artículo 1º 3-C del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y concluirá el 31 de diciembre de 2025, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, excepto para aquellos artículos en los que se establezca una vigencia diferente. Los efectos económicos del Convenio entrarán en vigor el día uno de enero de 2022, sea cual fuere la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Prórroga.- Extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado cesando la necesidad de mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán su vigencia las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo, continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo Convenio Colectivo.

La parte que solicite la revisión del presente Convenio vendrá obligada a hacer entrega a la otra parte de la plataforma reivindicativa que incluirá los puntos objeto de negociación; dicha plataforma se entregará, en todo caso, con anterioridad al último día del mes de enero siguiente a la expiración del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria cuya misión consistirá en vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo e interpretar el contenido y alcance de sus preceptos.

La Comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos pertenecientes a la Asociación de Empresarios de Hostelería de Salamanca (A.E.H.S.), uno por cada una de las centrales sindicales negociadoras del Convenio (CC.OO. y U.G.T.).

A las reuniones que celebre la Comisión Paritaria podrán asistir asesores libremente designados por cada una de las partes en cuantas materias sean de su competencia.

Se establece como dirección de la Comisión paritaria, a efectos del cumplimiento y efectividad de sus funciones, el de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Salamanca, con domicilio en esta capital, Paseo de la Estación 32-38, portal 3, planta baja (37004).



Las partes acuerdan la adhesión al sistema de solución de conflictos laborales de mediación, arbitraje y conciliación existente en Castilla y León (SERLA).

Artículo 7. Cláusula de descuelgue.- Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio en los términos previstos en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, deberán, pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, con el conjunto de los mismos en los términos previstos en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de dicho descuelgue, así como las condiciones del mismo (límites temporales, condiciones de reenganches, etcétera). Dicho acuerdo será trasladado a la Comisión Paritaria de este Convenio para conocimiento y registro.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Artículo 8. Principio de no discriminación.- Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 9. Equiparación de parejas de hecho.- Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de las personas trabajadoras en razón de su vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio, será también de aplicación a las personas trabajadoras unidas en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y CONTRATOS FORMATIVOS.

Artículo 10.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, y respetar el principio de causalidad en la contratación. Durante el último mes de vigencia del presente convenio ambas partes se reunirán para analizar y evaluar los resultados de la aplicación del presente acuerdo y sus repercusiones en el conjunto del sector.

Artículo 11. Forma del contrato.- Todos los contratos de trabajo, sean cuales fueren sus causas, deberán celebrarse por escrito. La falta de este requisito presumirá el carácter indefinido de la relación laboral.



Artículo 12.- Indemnización por contratación temporal.- Todos los contratos temporales deberán ser indemnizados, a su conclusión pactada, con una cantidad equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores de tiempo mencionado y sin que proceda ninguna otra indemnización por el mismo concepto.

La citada indemnización no tendrá efecto cuando se rescinda el contrato de forma unilateral y voluntaria por cualquiera de las partes, en cuyo caso se estará a lo previsto en los Decretos que regulen la citada contratación y demás legislación vigente.

Artículo 13. Contratación de servicios extras.-

A.- Servicios extras de carácter general. Son aquellos que, referidos a eventos tales como bodas, banquetes, primeras comuniones y eventos similares, comienzan con el inicio de evento y concluyen con el servicio a los comensales de café, licores y similares, debiendo recoger el servicio.

La remuneración de estos servicios, que no incluyen la mecánica, durante toda la vigencia del Convenio será de 56 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de personas trabajadoras como de establecimientos.

B.- Servicios extras a grupos. Son aquellos que, no hallándose incluidos en el apartado anterior, se refieren a la prestación de servicios previamente concertados consistentes en primer plato, segundo plato, postre y, en su caso, café, debiendo recoger el servicio.

La remuneración de estos servicios, que no incluyen la mecánica, durante toda la vigencia del Convenio será de 35 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de personas trabajadoras como de establecimientos.

C.- Servicios extras de “vino español”, “cocktails”, “lunchs” y similares.

La remuneración de estos servicios durante toda la vigencia del Convenio será de 9 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de personas trabajadoras como de establecimientos, debiendo ser recogido el servicio.

Artículo 14. Ascensos por formación.- Las personas trabajadoras que, una vez que estén prestando sus servicios en las empresas, obtengan titulaciones oficiales de grados medio o superior que, estando directamente vinculadas con el puesto de trabajo para el que fueron contratados, supongan una mejora objetiva de sus aptitudes para el desempeño de las funciones propias de su cometido, tendrán preferencia para ascender de categoría profesional dentro de su área funcional.

La obtención de dichas titulaciones no supondrán para el empresario ni la obligación de tener que crear un nuevo puesto de trabajo ni la de sustituir a personas trabajadoras que ya vinieran desempeñando dichas funciones superiores. Ello no obstante, y para compensar el esfuerzo realizado para adquirir la formación indicada, tendrán derecho a incrementar un tres por ciento su salario base.



Artículo 15. Número de personas trabajadoras en las categorías de ayudantes.-

Para que una empresa pueda tener contratadas a personas trabajadoras con la categoría de ayudante, deberá tener contratadas a persona/s trabajadora/s con la categoría inmediatamente superior en una proporción máxima de dos ayudantes por cada trabajador de categoría superior.

Artículo 16. Contratos celebrados por circunstancias de la producción y contratos fijos-discontinuos.

A.- Contratos celebrados por circunstancias de la producción.

Se establece conferir a los contratos celebrados por circunstancias de la producción contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores una duración máxima de un año.

B.- Contratos fijos discontinuos.

1.- Posibilidad de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Con carácter general las partes firmantes del convenio se remiten a la normativa general vigente sobre esta modalidad contractual, no obstante lo cual entienden que el sector de la Hostelería de la Provincia de Salamanca reúne las condiciones para concretar la parcialidad en este ámbito al contrato fijo-discontinuo.

2.- Garantía de periodo de ocupación y requisitos.

A las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad se les garantiza un periodo de ocupación, dentro de cada año natural, con los requisitos que a continuación se detallan:

Para hacer efectiva dicha parcialidad, se acuerda que la garantía mínima es de cuatro horas diarias de prestación de servicio.

Para el cálculo de ocupación mínima se deberá tener en cuenta la media de los días y horas trabajados en los tres años anteriores por cada persona trabajadora.

A partir del cuarto año, a la persona trabajadora se le asignará como definitivo y punto de partida de su contrato fijo-discontinuo los días y las horas que resulten de efectuar esa media, con carácter ad personam.

Para las personas trabajadoras de nueva contratación bajo esta modalidad contractual les será aplicable el cálculo establecido en los párrafos anteriores una vez hayan transcurrido tres años desde su incorporación a la empresa bajo esta modalidad contractual.

A estos efectos, las jornadas de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando al trabajador, junto con el recibo de salario, copia del resumen de las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las extraordinarias, y sin perjuicio del acceso a la información que asiste a la RLPT.

Quedan exoneradas de la garantía mínima las empresas que dependan de una concesión administrativa, las cuales están sujetas a las condiciones establecidas por éstas tanto en duración como en horas de servicio.

3.- Horas complementarias.

Tal y como se establece el artículo 12.5 ET, se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactada en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:



a).- El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b).- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder de la jornada máxima establecida en el convenio.

c).- La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

d).- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. ET.

2ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

e).- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

f).- Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán consolidar si voluntariamente lo desean el 20% de la cantidad de horas complementarias realizadas en los términos previstos en el siguiente párrafo.

Se podrá producir la consolidación en el 20% del número de horas complementarias obligatorias que se hayan repetido anualmente (enero a diciembre) durante dos años continuados consecutivos a contar desde enero de cada ejercicio. En consecuencia, el derecho a la consolidación (20%), se calculará anualmente sobre la cantidad mínima del número de las horas complementarias obligatorias efectuadas que se repita en los dos años inmediatamente anteriores.

En el primer año de consolidación ésta se aplicará de forma proporcional a partir del mes en el que se lleve a cabo.

g).- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio colectivo.

h).- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización.

4.- Llamamiento de las personas trabajadoras. Condiciones del llamamiento.

Todas las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo deberán ser llamadas cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas.



a).- La empresa deberá llamar a la persona trabajadora al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de siete días naturales desde la fecha habitual de incorporación de la persona trabajadora.

b).- No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los siete días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora antes de que transcurran los siete días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por parte de la empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

c).- El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellas personas trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstas.

d).- La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito a la persona trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a)- Una vez transcurridos siete días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 1.b) del anterior apartado.

b).- Si llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c).- Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterida por la contratación de otra de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.

d).- Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo. En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

f).- Al concertarse estos contratos para realizar trabajos fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas, las personas trabajadoras podrán rechazar hasta en dos ocasiones el llamamiento, por motivos laborales, sin la pérdida de su contrato.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de los fijos discontinuos remitido al Servicio Público de Empleo. En dicha copia básica no deberá figurar el número del documento nacional de identidad o similar, el domicilio, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 17. Contratos formativos.- Los contratos formativos se efectuarán conforme establece el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás disposiciones vigentes o que, en su caso, se establezcan para este tipo de contratos.



La retribución de este tipo de contratos será la siguiente:

A.- Contrato para la Formación en alternancia:

La retribución de este tipo de contrato será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, y no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Las empresas abonarán asimismo el plus de transporte.

B.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en prácticas:

La retribución del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, por el tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Las empresas abonarán asimismo el plus de transporte.

Artículo 18. Duración de los períodos de prueba de los contratos.-

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

Grupos profesionales	Contratos por tiempo indefinido, fijos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a 3 meses de duración	Contratos por tiempo determinado hasta 3 meses de duración
1,5,9,13,16,17 y 20	90 días	75 días	60 días
2,3,6,7,10,11,14,18,21 y 22	60 días	45 días	30 días
4,8,12,15,19 y 23	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

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

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

d).- Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial.- En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta



días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO, FIESTAS ABONABLES Y VACACIONES.

Artículo 19. Jornada laboral y calendario laboral.- El total de horas anuales será de 1.784 horas durante toda la vigencia del Convenio. La jornada laboral podrá tener carácter de continuada o partida.

a).- Jornada continuada. Las personas trabajadoras vinculadas por este tipo de jornada, que será de 40 horas semanales, únicamente dispondrán de un descanso de 30 minutos, siendo de jornada de producción, sin que el trabajador abandone el recinto de trabajo.

b).- Jornada partida. Dicha jornada será de 40 horas semanales, pudiendo ser ésta dividida en dos turnos diarios, que tendrán un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas, siendo todas ellas de producción.

c).- Calendario laboral. Antes del día 31 de diciembre de cada año las empresas fijarán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, allí donde estos existan, el calendario laboral, especificando los cuadros horarios generales con los distintos turnos de trabajo, así como los horarios de entrada y salida, siendo modificable cuando existan necesidades del servicio y mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 20. Descanso semanal.-

a).- Como regla general, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido a decisión de la empresa por un día y medio, mediante el abono de un plus de 35 euros mensuales, desde el 1 de enero de 2023 y durante toda la vigencia del Convenio, en aquellos centros de trabajo que cuenten con doce o menos personas trabajadoras.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el criterio que se seguirá para determinar los centros de trabajo en los que se podrá optar por día y medio de descanso será el del promedio mensual de personas trabajadoras que prestaron sus servicios en el centro de trabajo durante la anualidad anterior, sumando el total anual y dividiéndolo entre doce meses.

Para el cómputo del promedio de plantilla no se tendrán en cuenta las personas trabajadoras que permanecieron en situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

b).- El sistema de descanso semanal de las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que cuenten con doce o menos trabajadores, y cuya empresa opte por el abono del medio día de descanso, será de un día de descanso la primera semana, y de dos días continuados de descanso la siguiente salvo acuerdo entre las partes, siendo computables las horas de trabajo por el período de dos semanas.

De los referidos días de descanso, durante la vigencia del presente Convenio todas las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar anualmente, al menos, siete domingos junto con el día anterior o posterior a elección de la empresa. Dicho descanso en domingo, no será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial cuya jornada se distribuya en tres o menos días de trabajo a la semana y uno de ellos coincida en domingo.



Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con edad inferior a los 4 años, disfrutarán de un descanso semanal en sábado y domingo en semanas alternas.

Artículo 21. Vacaciones.- Se establece para todas las personas trabajadoras el disfrute retribuido de 30 días naturales, con la excepción de que las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de vacaciones no se darán como disfrutadas

De dichas vacaciones, se disfrutarán al menos 14 días entre el uno de junio y el 31 de octubre, de mutuo acuerdo entre las empresas y las personas trabajadoras.

Las vacaciones no podrán comenzar su disfrute en descanso.

Cuando un trabajador o trabajadora vaya a iniciar su periodo vacacional, la empresa vendrá obligada, si así se lo solicitan, a darles un justificante por escrito (sellado y firmado), que acredite el periodo de disfrute de este derecho. Si habiéndole sido solicitado el justificante la empresa no hiciera entrega del mismo, se entenderá que el trabajador o la trabajadora no ha disfrutado de sus vacaciones, salvo prueba en contrario.

En el caso de que las personas trabajadoras no hayan disfrutado las vacaciones dentro del tiempo legal, la empresa estará obligada a expedir certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre del mismo año.

En el supuesto del cierre de una empresa durante el mes de vacaciones, la empresa está obligada a comunicárselo con dos meses de antelación, como mínimo, al cierre y el trabajador será remunerado por tal concepto por el promedio del salario real, obtenidos en los tres meses anteriores a su disfrute.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas dedicadas a la actividad de comedores escolares, disfrutarán preferentemente sus vacaciones durante los periodos vacacionales establecidos por el calendario escolar vigente en cada momento.

Artículo 22. Festividad de la Patrona.- El día 29 de Julio, festividad de la Patrona Santa Marta, tendrá carácter de abonable y no recuperable.

En el supuesto de que dicha fiesta coincida con fiesta local, se dará como fiesta el día anterior de la mencionada, o será abonable y no recuperable.

Artículo 23. Fiestas abonables y no recuperables.- Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, en las que el trabajador haya prestado jornada efectiva de trabajo, podrán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras:

- a) Ser disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso los quince días festivos, anuales, se convertirán en diecinueve.
- b) Ser disfrutadas en otro día distinto y acumuladas al descanso semanal.

Las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutadas.

No serán compensadas las fiestas abonables y no recuperables coincidentes con licencias retribuidas ni con la suspensión del contrato por cualquier causa.

Artículo 24. Licencias retribuidas.- El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrá derecho a licencias retribuidas en los supuestos y con la duración que a continuación se establecen:



1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Tres días por fallecimiento del cónyuge, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de segundo grado por consanguinidad; 4 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia; 5 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias. Para el resto de los familiares la licencia retribuida será conforme establezca la legislación vigente.
3. Por matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre del trabajador, 1 día natural si es en la localidad de residencia, 2 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia o 3 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias.
4. Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. Por concurrencia a exámenes oficiales, el tiempo necesario para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar la asistencia a dichas pruebas.
6. Un día por primera comunión de un hijo.
7. Dos días por cambio de domicilio.
8. El tiempo necesario para asistir a consulta médica en las horas coincidentes con la jornada laboral, quedando el trabajador obligado a justificarlo con el correspondiente parte facultativo.
9. El tiempo necesario para acompañar a consulta médica, en las horas coincidentes con la jornada laboral, a hijos menores de 17 años o mayores discapacitados, así como a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o discapacitados, justificándolo con el correspondiente parte facultativo.
10. El tiempo indispensable para acudir a tratamiento de fisioterapia en las horas coincidentes con la jornada laboral, quedando el trabajador o la trabajadora obligados a justificar la necesidad del tratamiento y la asistencia al mismo.

Artículo 25. Días de libre haber no retribuidos.- Las empresas deberán conceder, previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta cinco días como máximo al año, de permiso, sin sueldo, a quien lo solicite con, al menos, una semana de antelación.

Dicho periodo de cinco días podrá ser dividido en dos o tres veces a voluntad del trabajador.

En caso de urgente necesidad, la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

Artículo 26. Días de libre haber retribuidos.- Las empresas deberán conceder a sus trabajadores y trabajadoras, sin ninguna justificación por parte de estos, y previa notificación a la empresa por escrito con al menos una semana de antelación (salvo los casos de urgente necesidad, en los que el tiempo de preaviso podrá ser inferior), dos días de libre haber retribuidos en todos sus conceptos.

En el caso de personal de comedores escolares los días de libre haber retribuidos se disfrutará preferentemente en los días no lectivos del calendario escolar de cada año.

Estos días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones.



CAPÍTULO IV

CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 27. Retribuciones y cláusula de revisión salarial.

A.- Retribuciones.-

- Para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022 permanecerán invariables los salarios mínimos vigentes a fecha 31 de diciembre de 2019.

Todas las personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios a jornada completa, durante todo el año 2022, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, la cantidad de quinientos euros (500,00 €), o bien la parte proporcional que les corresponda en función de los meses y de la jornada efectivamente trabajados a lo largo de 2022.

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este Convenio Colectivo.

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este Convenio Colectivo.

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este Convenio Colectivo.

B.- Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que la suma de los Índices Generales del Sistema de Índices de Precios de Consumo (I.P.C.) de los ejercicios 2023, 2024 y 2025 superase el 10%, se actualizarán los conceptos salariales con el exceso resultante, hasta un máximo del 1,5%, y con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.- Tanto la paga de Julio como la de Navidad, tendrá una cuantía equivalente a 30 días de salario que figura en la tabla salarial del Anexo III, para cada categoría profesional, más los aumentos por antigüedad o, en su caso, por complemento "ad personam".

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán conforme a los siguientes periodos:

Gratificación extraordinaria de verano: del 1 de julio al 30 de junio.

Gratificación extraordinaria de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias respectivas se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre, sin perjuicio de que la empresa pueda prorratear mensualmente el pago de las mismas previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 29. Manutención.- Todo trabajador que desarrolle su trabajo durante las horas de comida, tendrá derecho por las empresas a ser mantenido o a una compensación en metálico con la cantidad de 24,44 euros, durante toda la vigencia del Convenio y desde su fecha de efectos económicos.

Las horas de comida se comprenden:

a) De 13 a 16 horas.

b) De 21 a 24 horas.



Artículo 30. Antigüedad o complemento “ad personam” por antigüedad.

1.- Todos las personas trabajadoras que a fecha 31 de julio de 2013 perciban un complemento personal de antigüedad consolidarán la cuantía de la misma a dicha fecha, la cual quedará definitivamente fijada en su valor. Una vez que cumplan diez años de permanencia en la empresa la cuantía del complemento no podrá ser inferior a 125 € mensuales en el supuesto de personas trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa, calculándose, en otro supuesto, en proporción a la jornada de trabajo. Tal concepto no tendrá carácter de absorbible ni compensable.

2.- Todas las personas trabajadoras que a 31 de julio de 2013 no perciban complemento personal de antigüedad generarán dicho complemento en el momento en que alcancen una antigüedad en la empresa de diez años. La cuantía definitiva del citado complemento será de 125 € mensuales en el supuesto de personas trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa, calculándose en otro supuesto en función de la jornada de trabajo. La cuantía del citado complemento quedará definitivamente fijada en su valor. Tal concepto no tendrá carácter de absorbible ni compensable.

3.- Las personas trabajadoras que sean contratados desde el día 1 de agosto de 2013, percibirán una mensualidad no cotizable en concepto de fidelidad cuando cumplan diez años de servicio en la empresa, y de otra mensualidad más cuando cumplan quince años. Dichas mensualidades serán calculadas de acuerdo con el salario base vigente en el momento en que se produzcan sus devengos.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad y de las mensualidades en concepto de fidelidad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

a.- Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 00,00 horas y las 8,00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base.

b.- Trabajo nocturno por su propia naturaleza.- A partir de la fecha de publicación del presente Convenio, el trabajo nocturno por su propia naturaleza tendrá un incremento del 15 por ciento sobre el salario base, considerándose como tal aquél en que el trabajador desarrolle, al menos, un tercio de su jornada entre las 00,00 horas y las 8,00 horas.

Artículo 32. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias, tanto las realizadas en festivos como en días laborables, se retribuirán con un incremento del 80 por 100 sobre el valor de la hora normal, calculada ésta conforme a la legislación vigente.

Artículo 33. Liquidación y pago del salario.- La liquidación y el pago del salario se realizarán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días de cada mes, no siendo necesario que las personas trabajadoras plasmen su firma en las nóminas cuando hayan cobrado su trabajo por medio del ingreso en cuenta corriente a tal efecto designada.

CAPÍTULO V

CONCEPTOS EXTRASALARIALES.

Artículo 34. Ropa de trabajo.- Las empresas están obligadas a proporcionar cada año a su personal dos uniformes completos de trabajo en función del puesto que desempeñen en la empresa.



Las personas trabajadoras vendrán obligadas a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarlo sólo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

Los empresarios suministrarán a su personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional.

Artículo 35. Plus de Transporte.- Las empresas abonarán a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su categoría, como ayuda de gastos de transporte, un plus de 516 euros anuales, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 43 euros en doce mensualidades.

Artículo 36. Igualdad de remuneración por razón de sexo.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 37. Reconocimiento médico.- Las empresas afectadas por el presente Convenio y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todas las personas trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud existentes en la empresa.

Artículo 38. Seguro de vida y accidentes.- Las empresas quedan obligadas a tener suscrita una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantice al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 8.823,00 euros
- Muerte derivada de accidente de trabajo: 22.060,00 euros
- Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 30.891,00 euros.

En caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de las citadas indemnizaciones.

Artículo 39. Complementos en situación de Incapacidad Temporal.-

I.- SUPUESTOS DE I.T. EN QUE EL TRABAJADOR SEA SUSTITUIDO.

Las personas trabajadoras en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, accidente "In Itinere" y enfermedad profesional, percibirán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social, desde el momento de la entrada en la citada situación de I.T. hasta el alta médica para incorporarse a su puesto de trabajo.

Igual retribución deberá abonarse a las trabajadoras en situación de suspensión de contrato por maternidad de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo esta retribución económica se aplicará también a las personas trabajadoras en situación de I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral que requiera ingreso en un centro hospitalario, a partir del primer día del citado ingreso y hasta un máximo de ocho meses.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral que no requieran hospitalización, las personas trabajadoras percibirán desde el primer día de I.T. hasta el cuarto día inclusive, la prestación en la forma y cuantía que las normas legales de carácter general dispongan



en esta materia. Las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social desde el quinto día de encontrarse en tal situación y hasta un máximo de ocho meses.

II.- SUPUESTOS DE I.T. EN QUE EL TRABAJADOR NO SEA SUSTITUIDO.

En todos los supuestos de I.T. en que el trabajador no sea sustituido, las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social desde el primer día hasta el alta médica.

Artículo 40. Ayuda por matrimonio.- Durante la vigencia del presente Convenio todas las personas trabajadoras que contraigan matrimonio, percibirán en concepto de ayuda por matrimonio las siguientes cantidades:

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022 la cuantía de la ayuda por matrimonio ha sido la misma que la establecida para 2019, es decir: 149,47 euros siempre que llevasen un año de antigüedad en la empresa y 265,25 euros si llevan más de dos años.

Desde el año 2023, y hasta el 31 de diciembre de 2025, la cantidad de 152,46 euros, siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa, y 270,55 euros si lleva más de dos años.

Artículo 41. Jubilación.- Al producirse la jubilación total y definitiva de un trabajador o trabajadora que, en cualquiera de los casos, lleve como mínimo dieciocho años de servicio en la empresa, percibirá de ésta el importe mínimo de tres mensualidades de salario real y una mensualidad por cada cinco años que exceda de los dieciocho de referencia.

Artículo 42. Jubilación anticipada.- Las personas trabajadoras con más de 15 años de antigüedad en la empresa que se jubilen durante la vigencia del presente convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado, recibirán una indemnización establecida en las siguientes cuantías:

- Por jubilación a los 61 años: 4.932 euros
- Por jubilación a los 62 años: 3.984 euros
- Por jubilación a los 63 años: 3.035 euros
- Por jubilación a los 64 años: 2.011 euros
- Por jubilación a los 65 años: 1.631 euros
- Por jubilación a los 66 años: 1.200 euros.

Deberá solicitarlo el trabajador con un plazo mínimo de dos meses de antelación.

En caso de jubilación parcial percibirá el 50 por 100 de las cantidades anteriormente establecidas.

Jubilación parcial y contrato de relevo. Se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a jubilarse parcialmente, con la consiguiente obligación por parte de las empresas de suscribir contratos de relevo en las condiciones establecidas en la legislación vigente. Para ello, las personas trabajadoras deberán adoptar el siguiente procedimiento:

- Notificación escrita a la empresa comunicándole el propósito de jubilarse parcialmente. Dicha notificación se remitirá con antelación mínima de cuatro meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.



- En la notificación se deberá hacer constar el porcentaje de jornada a reducir.
- El horario de trabajo del trabajador/a jubilado/a parcialmente se acumulará en días enteros de trabajo. El total de días de trabajo no podrá dividirse en más de un periodo anual.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes a la misma área funcional.

Artículo 43. Excedencias.

Las excedencias podrán ser Forzosas, Especiales y Voluntarias.

1.- Las Forzosas y Especiales darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, al cómputo de antigüedad durante su vigencia y al reingreso automático al mismo dentro del mes posterior a la finalización de la excedencia previo aviso por escrito a la empresa.

Las excedencias forzosas comprenden a los cargos públicos electos o de libre designación de igual o superior rango a concejal.

Asimismo comprenderá a los Cargos Sindicales cuya responsabilidad sea de ámbito provincial, regional o estatal

2.- Excedencias especiales por cuidados de familiares:

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

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares, o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso con un mes de antelación a dicha finalización en el supuesto de su duración normal, y en el plazo máximo de un mes cuando cese el supuesto que dio lugar a la excedencia.

3.- Excedencia voluntaria.- Tendrán la posibilidad de acogerse a la situación de excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras que tengan al menos una antigüedad de un año en la empresa, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador previo el transcurso de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



Artículo 44.- Permiso de lactancia y hospitalización de neonatos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo las personas trabajadoras podrán, a su elección, sustituir el ejercicio del derecho de lactancia referido en el párrafo anterior por la acumulación de diecisiete días naturales al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 45.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido por la legislación que resulte aplicable.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 46. Finiquito.-

A.- La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores y trabajadoras, dos días antes de la extinción de su contrato, propuesta del finiquito o liquidación, que deberá desglosar



todos los conceptos por los que se practica la liquidación y sus correspondientes cuantías, con el objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos. Por su parte, las personas trabajadoras vendrá obligadas a firmar la recepción de la propuesta de liquidación o finiquito en el momento en que sean puestos a su disposición.

No será necesario que referido documento sea firmado, sellado o visado por las centrales sindicales firmantes del Convenio salvo petición expresa y escrita de las personas trabajadoras.

B.- Complemento de cierre de campaña en personal de comedores escolares.

Para el personal adscrito a los servicios de hostelería en comedores escolares, las desviaciones retributivas que, por la concreta distribución de la jornada laboral en cada campaña de curso escolar, se pudieran producir entre el salario percibido por las personas trabajadoras y el que efectivamente hubiese correspondido en el periodo, será objeto de regularización al cierre de campaña a través del complemento de cierre de campaña.

Este concepto podrá tener un signo positivo o negativo en función del mencionado saldo comparativo y se aplicará a la liquidación por fin de campaña.

Artículo 47. Reclamación de cantidades.- Cuando la persona trabajadora se vea obligada a formular demanda ante el Juzgado de lo Social, tendrá derecho a percibir, por mora, el 10 por 100 anual de lo adeudado.

Artículo 48. Seguridad y salud en el trabajo.- Será de aplicación al presente supuesto la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de riesgos laborales y demás normas complementarias.

Artículo 49.- Subrogación Convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario. Se estará a lo dispuesto en esta materia, al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

CAPÍTULO VIII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 50. Comités de Empresa.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales, como mínimo, para el ejercicio de sus funciones de representación y bastará para disponer de las mismas, la comunicación al empresario y su debida justificación, siendo el justificante el certificado expedido por los Sindicatos.

El Comité dispondrá de tableros de anuncios y local para las reuniones. La Dirección de la empresa se reunirá mensualmente con el Comité de empresa, o los Delegados de las personas trabajadoras con el fin de informar de la marcha de la empresa. Recibirá la información con carácter previo y con un mínimo de 30 días, en los casos de expediente de crisis, reestructuración de plantillas, cesión, venta o traspaso de empresa y toda modificación que afecte a los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal podrán informar durante las horas de trabajo y sin que sea computado dicho tiempo en las horas sindicales de los trabajadores y trabajadoras. Siempre que existan reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal con la Dirección de la empresa, este tiempo será excluido del periodo del crédito de las 20 horas mensuales.



Durante la vigencia del presente convenio, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, podrán acumular el periodo de 20 horas mensuales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, sin perjuicio de su remuneración y dando conocimiento a la dirección de la empresa.

Los Delegados de personal o miembros de Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales que legal o convencionalmente les correspondan, durante un periodo de hasta seis meses, pudiendo utilizar las mismas acumuladas, o bien cederlas a otro miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

En las reuniones que se produzcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, estos podrán estar asistidos por asesores libremente designados.

Artículo 51. Secciones Sindicales.- Los responsables de las Secciones Sindicales representan únicamente a los afiliados de sus Centrales.

Los Delegados de Personal representan, además, a todos aquellos que no estuvieran sindicados a ninguna Central, previa solicitud de los mismos.

Dispondrán de tablón de anuncios o facilidades para transmitir la información durante las horas de trabajo, así como cobrar las cuotas.

Las Secciones o Delegados de personal nombrarán un secretario para el Comité de Empresa en lo referente a seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 52. Cuota sindical.- Cuando al menos lo soliciten el 15 por 100 de las personas trabajadoras de una empresa, ésta estará obligada a retener en la nómina mensual la cantidad que en concepto de cuota sindical le indiquen las Centrales que así lo soliciten.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Faltas y sanciones de las personas trabajadoras.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 54. Graduación de las faltas.

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

Artículo 55. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La re-



presentación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 56. Faltas leves.

Serán faltas leves:

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

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

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

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

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

- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 57. Faltas graves.

Serán faltas graves:

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

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



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

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

- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

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

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

- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

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

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



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

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

- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de las personas trabajadoras o del público.

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

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

Artículo 58. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Artículo 59. Clases de sanciones.

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

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

Por faltas leves:

- Amonestación
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

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

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

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

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

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

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.



Artículo 60. Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en convenio, formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en el ejercicio de sus facultades; si se dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

Segunda. Compensación y absorción.- Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de la entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o las causas de las mismas. Serán absorbibles, asimismo, todos los incrementos salariales que se produzcan durante la vigencia del presente convenio establecido legalmente, siempre que no rebase los mínimos del mismo.

Tercera. Condiciones más beneficiosas.- Todas las condiciones económicas establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que todos los empresarios y todas las personas trabajadoras deberán respetar en su integridad aquéllas que en su conjunto, y por su cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en convenio.

Cuarta. Promoción de nuevos convenios de empresa.- En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.



ANEXOS

ANEXO I

CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS

CATEGORÍA 5:

- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 5 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.
- Restaurantes de Lujo (5 tenedores).
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 5 estrellas.

CATEGORÍA 4:

- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 4 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.
- Restaurantes de Primera (4 tenedores).
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 4 estrellas.
- Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Lujo-4 Llaves).

CATEGORÍA 3:

- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 3 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.
- Restaurantes de Segunda (3 tenedores)
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 3 estrellas
- Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Primera-3 Llaves)
- Campamentos de turismo (Camping) de Lujo.

CATEGORÍA 2:

- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 2 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.
- Restaurantes de Tercera (2 tenedores).
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 2 estrellas.
- Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Segunda-2 Llaves).
- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 2 estrellas (Hostal) especializados o no.
- Campamentos de turismo (Camping) de Primera Categoría.
- Albergue turístico superior y Albergue de los caminos a Santiago.
- Cafeterías de Primera (2 tazas)

CATEGORÍA 1:

- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 1 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.
- Restaurantes de Cuarta (1 tenedor)
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 1 estrellas.
- Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Tercera-1 Llave).
- Campamentos de turismo (Camping) de Segunda Categoría.



- Albergue turístico.
- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 1 estrellas (Hostal) especializados o no.
- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero (Pensiones).
- Cafeterías de Segunda (1 taza).
- Bares
- Otros alojamientos no turísticos destinados a contingentes particulares y no al público en general.
- Salones recreativos y salones de juego.
- Cualquier otro establecimiento hostelero u hotelero no incluido en ninguna de las otras categorías de establecimientos

La citada clasificación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura.



ANEXO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES EN HOSTELERÍA Y NIVELES SALARIALES

Las personas trabajadoras vinculadas por este convenio serán clasificadas en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional y se les encuadrará en una determinada área funcional.

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Jefe/a recepción.	1
	2.º Jefe/a recepción.	1
	Jefe/a comercial.	1
	Jefe/a administración.	1
	Primer/a conserje.	1
Grupo profesional segundo.	Recepcionista.	2
	Conserje.	2
	Administrativo/a.	2
	Relaciones públicas.	2
	Comercial.	2
	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2
	Ayudante/a recepción y/o conserjería.	3
	Telefonista.	3
	Ayudante/a administrativo.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar recepción y conserjería.	4

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO.

Grupo profesional primero.	Jefe/a cocina.	1
	2.º jefe/a cocina.	1
	Jefe/a catering.	1
Grupo profesional segundo.	Jefe/a partida.	2



	Cocinero/a.	2
	Repostero/a.	2
	Encargado/a economato.	2
	Ayudante/a cocina.	3
	Ayudante/a economato.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar cocina/economato.	4

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES, Y PISTA PARA CATERING.

Grupo profesional primero	Jefe/a restaurante o sala.	1
	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1
	Jefe/a operaciones de catering.	1
	Gerente de centro.	1
Grupo profesional segundo	Jefe/a sector.	2
	Camarero/a.	2
	Pinchadiscos (Diskjockey)	2
	Barman/Barwoman.	2
	Sumiller/a.	2
	Jefe/a sala catering.	2
	Supervisor/a catering.	2
	Supervisor/a colectividades.	2
	Supervisor/a restauración moderna.	2
	Preparador/a montador/a catering.	3
	Conductor/a equipo catering.	3
Preparador/a restauración moderna.	3	
Grupo profesional tercero	Ayudante/a camarero.	4
	Ayudante cajero de comedor	4
	Ayudante/a equipo catering.	4
	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	4



	Asistente/a colectividades.	4
	Asistente/a preparador/montador catering.	4
	Asistente/a restauración moderna.	4

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA: PISOS Y LIMPIEZA.

Grupo profesional primero.	Gobernante/a o Encargado/a general.	2
	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	2
Grupo profesional segundo.	Camarero/a pisos.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar pisos y limpieza.	4

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES.

Grupo profesional primero.	Jefe/a servicios catering.	1
	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	2
Grupo profesional segundo.	Encargado/a sección.	2
	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares.	3
	Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	4

Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares

Grupo profesional primero.	Responsable servicio.	1
Grupo profesional segundo.	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	3



Grupo profesional tercero.	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	4
----------------------------	--	---

ANEXO III – TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/01/2023 HASTA 31/12/2023

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1243,49	1227,89	1214,58	1204,61	1194,66
Nivel Salarial 2	1191,88	1186,97	1177,02	1169,60	1162,23
Nivel Salarial 3	1173,01	1169,72	1162,92	1157,20	1151,48
Nivel Salarial 4	1154,19	1152,55	1150,89	1146,83	1144,36

Área Funcional Segunda

(Cocina y Economato)

Nivel Salarial 1	1243,49	1227,89	1214,58	1204,61	1194,66
Nivel Salarial 2	1191,88	1186,97	1177,02	1169,60	1162,23
Nivel Salarial 3	1163,17	1161,54	1156,37	1152,30	1149,84
Nivel Salarial 4	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37

Área Funcional Tercera

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1243,49	1227,89	1214,58	1204,61	1194,66
Nivel Salarial 2	1191,88	1186,97	1177,02	1169,60	1162,23
Nivel Salarial 3	1163,17	1161,54	1156,37	1152,30	1149,84
Nivel Salarial 4	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37

CVE: BOP-SA-20230322-001



(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1209,36	1204,39	1192,82	1184,57	1176,33
Nivel Salarial 3	1170,17	1168,54	1161,87	1157,80	1155,34
Nivel Salarial 4	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37	1144,37

Área Funcional Quinta

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1243,49	1227,89	1214,58	1204,61	1194,66
Nivel Salarial 2	1191,88	1186,97	1177,02	1169,60	1162,23
Nivel Salarial 3	1163,17	1161,54	1156,37	1152,30	1149,84
Nivel Salarial 4	1149,28	1148,46	1147,65	1144,37	1144,37

Área Funcional Sexta

(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1243,49	1227,89	1214,58	1204,61	1194,66
Nivel Salarial 2	1191,88	1186,97	1177,02	1169,60	1162,23
Nivel Salarial 3	1173,01	1169,72	1162,92	1157,20	1151,48
Nivel Salarial 4	1154,19	1152,55	1150,89	1146,83	1144,37

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/01/2024 HASTA 31/12/2024

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1264,25	1256,44	1242,29	1237,30	1232,33
Nivel Salarial 2	1210,94	1208,49	1198,51	1194,80	1191,11



Nivel Salarial 3	1194,50	1192,86	1185,96	1183,10	1180,24
Nivel Salarial 4	1177,10	1176,27	1175,44	1173,41	1172,18

Área Funcional Segunda

(Cocina y Economato)

Nivel Salarial 1	1264,25	1256,44	1242,29	1237,30	1232,33
Nivel Salarial 2	1210,94	1208,49	1198,51	1194,80	1191,11
Nivel Salarial 3	1189,59	1188,77	1182,69	1180,65	1179,42
Nivel Salarial 4	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18

Área Funcional Tercera

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1264,25	1256,44	1242,29	1237,30	1232,33
Nivel Salarial 2	1210,94	1208,49	1198,51	1194,80	1191,11
Nivel Salarial 3	1189,59	1188,77	1182,69	1180,65	1179,42
Nivel Salarial 4	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18

Área Funcional Cuarta

(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1232,18	1229,70	1218,91	1214,79	1210,67
Nivel Salarial 3	1200,09	1199,27	1190,94	1188,90	1187,67
Nivel Salarial 4	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18	1172,18

Área Funcional Quinta

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1264,25	1256,44	1242,29	1237,30	1232,33
Nivel Salarial 2	1210,94	1208,49	1198,51	1194,80	1191,11
Nivel Salarial 3	1189,59	1188,77	1182,69	1180,65	1179,42



Nivel Salarial 4	1174,64	1174,23	1173,82	1172,18	1172,18
------------------	---------	---------	---------	---------	---------

Área Funcional Sexta

(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1264,25	1256,44	1242,29	1237,30	1232,33
Nivel Salarial 2	1210,94	1208,49	1198,51	1194,80	1191,11
Nivel Salarial 3	1194,50	1192,86	1185,96	1183,10	1180,24
Nivel Salarial 4	1177,10	1176,27	1175,44	1173,41	1172,18

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/01/2025 HASTA 31/12/2025

Categoría del Establecimiento	5-4	1-2-3
-------------------------------	-----	-------

Área Funcional Primera

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1285,00	1270,00
Nivel Salarial 2	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 3	1216,00	1209,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00

Área Funcional Segunda

(Cocina y Economato)

Nivel Salarial 1	1285,00	1270,00
Nivel Salarial 2	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 3	1216,00	1209,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00



Área Funcional Tercera

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1285,00	1270,00
Nivel Salarial 2	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 3	1216,00	1209,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00

Área Funcional Cuarta

(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1255,00	1245,00
Nivel Salarial 3	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00

Área Funcional Quinta

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1285,00	1270,00
Nivel Salarial 2	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 3	1216,00	1209,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00

Área Funcional Sexta

(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1285,00	1270,00
Nivel Salarial 2	1230,00	1220,00
Nivel Salarial 3	1216,00	1209,00
Nivel Salarial 4	1200,00	1200,00



CUANTÍA DE LOS PLUSES PARA LOS AÑOS 2023-2025

	Mensual	Anual
Plus transporte	43	516
Manutención	24,44	293,28
Plus descanso (art. 20 a)	35	420